

# MEMORIA

(Información no cubierta por el Informe de los Auditores Independientes)

## INDICE

Nómina de los integrantes de los órganos de Administración y Fiscalización de Pecom Servicios Energía S.A.U.

Datos consolidados relevantes

Memoria

- I. Contexto macroeconómico
- II. Reseña de la actividad de la compañía durante el ejercicio
- III. Sustentabilidad y excelencia operacional
- IV. Capital humano y organización
- V. Posicionamiento estratégico
- VI. Perspectivas para el 2026
- VII. Información resumida sobre la situación patrimonial, los resultados y la generación y aplicación del efectivo
- VIII. Reservas de áreas petroleras
- IX. Propuesta del Directorio para capitalizaciones, ajustes monetarios y otros conceptos
- X. Mensaje final
- XI. Anexo Código de Gobierno Societario por el ejercicio al 31 de diciembre de 2025

**NÓMINA DE LOS INTEGRANTES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN y FISCALIZACIÓN DE PECOM SERVICIOS ENERGÍA S.A.U.**

**Miembros integrantes del Directorio:**

**Directores Titulares:**

Presidente: Luis Perez Companc (\*)  
Vicepresidente: Amancio Hipólito Oneto (\*)  
Miguel Angel Gutierrez (\*\*)

**Directores Suplentes:**

Juan Victoriano Viglione (\*)  
Sergio Daniel Reda (\*\*)

\*Su mandato venció al 31 de diciembre de 2025 permanecen en el cargo hasta la próxima Asamblea.

\*\*Su mandato vence al 31 de diciembre de 2026.

**Miembros integrantes de la Comisión Fiscalizadora :**

**Sindicos Titulares:**

Ernesto Juan Cassani  
Laudato, Corina  
Raucherger, Natalia

**Sindicos Suplentes:**

Iglesias Mamone, Juan Manuel  
Gonzalez Soldo, Evangelina  
Belsito, Fiorella Yasmin

## **DATOS CONSOLIDADOS RELEVANTES**

<i>en millones de pesos</i>	2025	2024
<b>Ingresos por ventas y servicios prestados</b>		
Servicios y Soluciones Integradas	658.865	781.895
Ingeniería y Construcciones	212.942	562.158
Upstream	239.175	26.594
	<u>1.110.982</u>	<u>1.370.647</u>
EBITDA <sup>(1)</sup>	(81.910)	27.594
Resultados no recurrentes <sup>(2)</sup>	(136.293)	(11.717)
<b>EBITDA antes de resultados no recurrentes</b>	<b>54.383</b>	<b>39.311</b>
Resultados financieros <sup>(3)</sup>	(123.342)	46.739
EBTDA <sup>(4)</sup>	(205.252)	74.333
<b>EBTDA antes de resultados no recurrentes</b>	<b>(68.959)</b>	<b>86.050</b>
<b>(Pérdida) Ganancia neta del ejercicio</b>	<b>(194.101)</b>	<b>27.750</b>

<i>en millones de dólares <sup>(5)</sup></i>	2025	2024
<b>Ingresos por ventas y servicios prestados</b>		
Servicios y Soluciones Integradas	454	538
Ingeniería y Construcciones	146	386
Upstream	164	18
	<u>764</u>	<u>942</u>
EBITDA <sup>(1)</sup>	(56)	19
Resultados no recurrentes <sup>(2)</sup>	(94)	(8)
<b>EBITDA antes de resultados no recurrentes</b>	<b>38</b>	<b>27</b>
Resultados financieros <sup>(3)</sup>	(85)	32
EBTDA <sup>(4)</sup>	(141)	51
<b>EBTDA antes de resultados no recurrentes</b>	<b>(47)</b>	<b>59</b>
<b>(Pérdida) Ganancia neta del ejercicio</b>	<b>(133)</b>	<b>19</b>

(1) EBITDA: Resultado del ejercicio antes del Impuesto a las Ganancias, resultados financieros, depreciaciones y amortizaciones.

(2) Resultados no recurrentes: incluye las indemnizaciones no recurrentes al personal, costos asociados a la finalización de contratos, deterioro de activos mantenidos para la venta y otros gastos no recurrentes.

(3) Resultados financieros: incluye intereses, diferencia de cambio, actualización pasivos, resultado por tenencia y resultado por exposición a los cambios en el poder adquisitivo de la moneda.

(4) EBTDA: Resultado del ejercicio antes del Impuesto a las Ganancias, depreciaciones y amortizaciones.

(5) Valores expresados en moneda constante al 31 de diciembre de 2025 y convertidos en dólares al tipo de cambio de cierre dicha fecha.

## **MEMORIA**

Correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 presentada por el Directorio. En cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias, el Directorio de Pecom Servicios Energía S.A.U. (en adelante “Pecom”, “la Compañía” o “la Sociedad”) somete a consideración del señor accionista la siguiente documentación: la memoria, el estado consolidado del resultado integral, el estado consolidado de situación financiera, el estado consolidado de cambios en el patrimonio, el estado consolidado de flujo de efectivo, las notas a los estados financieros consolidados, los estados financieros separados, las notas a los estados financieros separados, los Informe del Auditor e Informe de la Comisión Fiscalizadora –correspondientes al ejercicio 34º finalizado el 31 de diciembre de 2025– y la reseña informativa requerida por las normas de la Comisión Nacional de Valores a la misma fecha.

### **I. CONTEXTO MACROECONÓMICO**

Durante el ejercicio económico 2025, la economía argentina se desarrolló en un marco de continuidad del programa macroeconómico iniciado a fines de 2023, caracterizado por la priorización del equilibrio fiscal, la reducción de la inflación y la normalización gradual de los mercados monetario y cambiario.

En materia fiscal, el Sector Público Nacional mantuvo resultados fiscales consistentes con el objetivo de equilibrio de las cuentas públicas, consolidando la dinámica observada en el ejercicio anterior. Este desempeño permitió reducir la necesidad de financiamiento monetario y sostuvo el esquema macroeconómico vigente durante el año, con impacto sobre las expectativas y las condiciones financieras generales.

La evolución de los precios mostró una desaceleración significativa respecto de ejercicios previos. La inflación anual de 2025 se ubicó en torno al 31,5%, reflejando la continuidad del proceso desinflacionario iniciado en 2024, aunque con variaciones mensuales heterogéneas y cierta aceleración hacia el final del ejercicio. Esta dinámica estuvo asociada a cambios en el esquema de anclas nominales y a la interacción entre política monetaria, cambiaria y fiscal.

El régimen cambiario continuó siendo un elemento central del desempeño macroeconómico. Durante el ejercicio se implementó un esquema de bandas con flotación administrada, en un contexto de reducción parcial de las restricciones cambiarias. La estabilidad del tipo de cambio estuvo condicionada por el comportamiento de los flujos de la cuenta financiera y por la evolución de las reservas internacionales. En ese contexto, el tipo de cambio mayorista peso/dólar registró durante 2025 una variación interanual aproximada del 40,9%, pasando de pesos 1.032 por dólar al cierre de 2024 a pesos 1.455 por dólar al cierre del ejercicio. Hacia el cierre del ejercicio se anunciaron modificaciones al esquema cambiario con impacto previsto a partir de 2026.

En relación con las reservas internacionales, el Banco Central mostró una mejora respecto del cierre de 2024, aunque los niveles alcanzados continuaron siendo reducidos en términos históricos. La evolución de las reservas constituyó uno de los principales condicionantes del esquema macroeconómico durante el ejercicio, influyendo sobre las decisiones de política cambiaria y monetaria.

La actividad económica presentó una recuperación inicial seguida de una meseta. El nivel de actividad alcanzó su punto máximo durante el primer trimestre del año y posteriormente mostró variaciones acotadas. El comportamiento sectorial fue heterogéneo, con un mejor desempeño relativo de sectores.

Esta dinámica se reflejó en el mercado laboral. A lo largo de 2025 se observó una contracción del empleo formal privado, concentrada principalmente en los sectores mencionados. La evolución del empleo evidenció un desacople respecto de la trayectoria de la actividad económica agregada.

En el frente financiero, el ejercicio estuvo caracterizado por episodios de volatilidad, aunque con continuidad en el acceso a financiamiento por parte del sector privado y los gobiernos subnacionales. Durante 2025 se registraron emisiones significativas de deuda corporativa y provincial, mientras que el soberano avanzó en la preparación de condiciones para un eventual acceso a los mercados internacionales. La deuda pública mostró una leve reducción en términos del Producto Bruto Interno, manteniéndose condicionada por la evolución de las reservas y el acceso al financiamiento externo.

En conjunto, el ejercicio 2025 se caracterizó por avances en la estabilización macroeconómica, particularmente en los frentes fiscal y de inflación, junto con limitaciones en materia de acumulación de reservas, crecimiento sostenido y generación de empleo, configurando un escenario de transición hacia el ejercicio siguiente.

### **Industria internacional de los hidrocarburos**

El 2025 continuó siendo un año de fuertes desafíos y transformaciones para la industria global de los hidrocarburos, enmarcado por persistentes tensiones geopolíticas y cambios estructurales en la oferta y la demanda energética. La incertidumbre geopolítica siguió siendo un factor clave, incluyendo la inestabilidad en Medio Oriente y el impacto de sanciones y decisiones de políticas energéticas en exportadores como Irán, Venezuela y Rusia, que añaden una prima de riesgo a los precios y a la seguridad del suministro mundial de crudo.

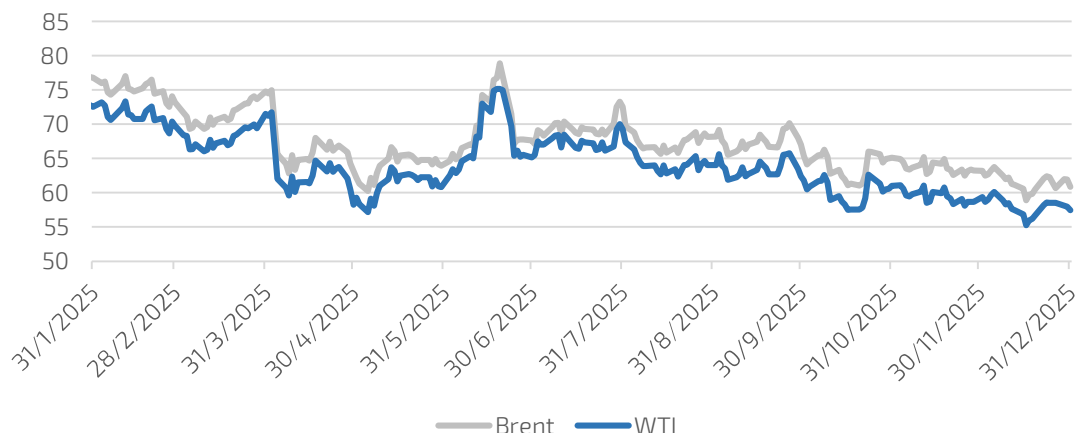
Desde el punto de vista económico, el crecimiento global siguió moderándose, condicionando la expansión energética mundial. A pesar de este escenario, la Agencia Internacional de la Energía (AIE) indicó que la demanda global de petróleo continuó creciendo en 2025, impulsada principalmente por países de Asia y economías emergentes, alcanzando niveles cercanos a 104 millones de barriles por día.

En cuanto a precios, el mercado petrolero mostró tendencias a la baja durante 2025 frente a un excedente de oferta global. Durante 2025, el precio promedio del barril se situó en 64,9 USD/bbl para el WTI y 68,2 USD/bbl para el Brent. Debido al incremento de la producción y al crecimiento moderado de la demanda, los precios del crudo —medidos por los principales referentes como Brent y WTI— se mantuvieron por debajo de los niveles observados en años previos y bajo presión a medida que se acumulaban inventarios.

Desde la perspectiva ambiental y energética, la transición hacia fuentes renovables continuó acelerándose. La participación de energías renovables en la matriz energética global siguió aumentando —especialmente en electricidad— en línea con tasas de crecimiento robustas en energía solar y eólica, aunque la demanda de combustibles fósiles se mantuvo relevante en muchos sectores, especialmente en transporte y petroquímicos.

En este contexto, la industria de los hidrocarburos enfrenta el doble reto de responder a una demanda global aún sustancial por combustibles fósiles, mientras se prepara para los profundos cambios que impone la descarbonización y la transición energética. Esto requiere adaptabilidad estratégica y operativa, en un entorno donde la competitividad pasa por gestionar eficientemente los costos, las inversiones y los riesgos asociados a mercados volátiles y a una mayor incorporación de energías alternativas.

### Evolución de precios internacionales (USD/bbl)



### Producción de hidrocarburos en Argentina

Durante el ejercicio 2025, la producción nacional de hidrocarburos continuó mostrando una tendencia de crecimiento, consolidando el desempeño observado en los últimos años. La producción de petróleo alcanzó un promedio cercano a 794 mil barriles diarios, lo que representó los mayores niveles desde principios de los años 2000. La extracción de crudo superó con frecuencia los 780 – 820 mil barriles por día, y en meses puntuales alcanzó niveles históricos por encima de 850 mil barriles diarios, impulsada principalmente por la explotación en la formación de Vaca Muerta. En cuanto al gas natural, la producción también mostró un comportamiento creciente en 2025, con promedios trimestrales en torno a 126 – 153 millones de m<sup>3</sup>/día, reflejando un crecimiento sostenido respecto a años previos y consolidando al país cerca de sus niveles máximos de producción en la última década, acompañando la mayor capacidad de evacuación y una demanda sostenida tanto del mercado interno como del regional.

Este crecimiento productivo estuvo estrechamente vinculado a la puesta en operación y ampliación de infraestructura estratégica. En materia de petróleo, avanzaron las obras de expansión de los sistemas de transporte, destacándose el progreso del proyecto de duplicación de la capacidad del sistema Oldelval, lo que permitió aliviar parcialmente las restricciones logísticas desde la Cuenca Neuquina. En gas natural, durante 2025 continuaron las obras complementarias del Gasoducto Perito Francisco Pascasio Moreno, y en menor medida se avanzó en el proceso de reversión operativa del Gasoducto Norte, ambos orientados a fortalecer el abastecimiento del centro y norte del país y a reducir la dependencia de importaciones.

La producción no convencional mantuvo su rol preponderante dentro de la matriz energética nacional. A lo largo de 2025, este tipo de explotación explicó una proporción aproximada del 70% de la producción total de petróleo y gas, consolidando a Vaca Muerta como principal motor del sector energético, impulsando un crecimiento interanual del crudo superior al 13% y un récord de casi 24.000 etapas de fracturas en el año.

En lo que respecta a la producción de hidrocarburos convencionales, la Cuenca del Golfo San Jorge atraviesa una fase de transición estructural. La madurez de sus yacimientos y la reasignación de capitales hacia formaciones no convencionales, han impulsado el desprendimiento de activos por parte de las operadoras integradas. No obstante, este escenario se identifica como una oportunidad estratégica para la reconfiguración del sector. La incorporación de operadoras independientes con estructuras de costos optimizadas y especialización en técnicas de recuperación terciaria (inyección de polímeros) permite proyectar una extensión en la vida útil de las reservas y una mejora en los

niveles de recuperación, mitigando los riesgos operativos y garantizando la sostenibilidad de la actividad en la región.

Como resultado de estos avances, Argentina continuó fortaleciendo su posición energética, profundizando el superávit del balance energético a partir del aumento de las exportaciones de crudo y derivados, junto con una menor necesidad de importaciones de gas natural y combustibles líquidos. Este desempeño contribuyó positivamente a la balanza comercial y al ingreso de divisas al país.

No obstante, a pesar de los progresos alcanzados, la industria sigue enfrentando desafíos estructurales, entre los que se destacan las limitaciones de capacidad de transporte y procesamiento frente al crecimiento proyectado de la producción, así como la necesidad de continuar realizando inversiones sostenidas en infraestructura para acompañar el desarrollo de los recursos no convencionales en el mediano y largo plazo.

## **II. RESEÑA DE LA ACTIVIDAD DE LA COMPAÑÍA DURANTE EL EJERCICIO**

### **Plan de Transformación**

El Directorio de la Sociedad aprobó el día 25 de febrero de 2025, la implementación del Plan de Transformación cuyos vectores principales incluyen la competitividad (eficiencia, rentabilidad y solidez financiera), redefinición de nuestro portfolio de negocios, un seguimiento renovado de los costos y la disciplina operativa. Las erogaciones por este proceso en 2025, ascienden a 103.405.640.

Cabe resaltar que esta adecuación se enmarca en un proceso integral de transformación orientado a consolidar la posición de la Sociedad en el dinámico sector energético argentino. Dicho proceso, fundamentado en un análisis del entorno geopolítico y macroeconómico, evidencia oportunidades de crecimiento que la Sociedad procura aprovechar, y se prevé que los ahorros operativos generados compensarán sustancialmente las erogaciones asociadas.

Otro vector destacable de dicho Plan de Transformación se orienta a la puesta en valor de las áreas adquiridas en el segmento de Upstream, a través de la eficiencia de costos operativos.

### **SERVICIOS Y SOLUCIONES INTEGRADAS**

Durante el año 2025 la Compañía proporcionó soluciones integrales en el campo de la energía, mediante la prestación de servicios de diversa índole en áreas hidrocarburíferas a las compañías concesionarias tanto de Argentina (áreas sitas en las Cuencas Neuquina, Cuyana, Golfo San Jorge y Austral) como en Brasil y Colombia, incluyendo servicios de operación y mantenimiento integral, servicios de well services, artificial lift, elaboración y suministro de productos químicos y equipos de bombeo mecánico para producción de crudo. Asimismo, hemos transitado el proceso de salida de YPF S.A. de campos maduros conocido como “Proyecto Andes” el cual afectó a varios servicios prestados a esta operadora en las cuencas neuquina y cuyana.

Los principales clientes con los que ha operado la sociedad durante 2025 fueron: YPF S.A., Pan American Energy, Enap Sipepetrol, Compañía General de Combustibles (CGC), , Chevron Argentina, CAPEX, Tecpetrol, Pluspetrol, Petrolera El Trébol S.A., Petrolera Comodoro Rivadavia (PCR), Terminales Marítimas Patagonia (Termap), SHELL Argentina S.A., y otros.

Los servicios principales que brinda son:

- Operación de plantas de tratamiento de petróleo, agua y gas.
- Mantenimiento e integridad de ductos de diversa magnitud.
- Operación de plantas generadoras de energía eléctrica.
- Montaje y desmontaje de equipos de bombeo.
- Transporte de cargas sólidas.
- Aplicación de productos químicos.
- Mediciones físicas por eco-dinamometría.
- Ingeniería de procesos de producción.

## **INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES**

Durante el año 2025 la Sociedad continuó con la ejecución de los proyectos de Oil & Gas, en cuanto a obras civiles electromecánicas para los mercados de Upstream, Midstream y Downstream como ser plantas (EPFs – Baterías - PTCs), tendido de ductos (oleoductos – gasoductos), obras varias de superficie y obras para la generación y transporte de energía eléctrica como ser estaciones transformadoras, líneas de transporte alta, baja y media tensión.

En el marco de sus actividades de Ingeniería y Construcciones, la Compañía se dedica a la elaboración de ingeniería de detalle, gestión integral de suministros y construcción de gasoductos y oleoductos, redes de distribución de gas, plantas de proceso de tratamiento primario y plantas de procesamiento minero.

Estos proyectos se desarrollaron principalmente en áreas de yacimientos convencionales y no convencionales en el ámbito de la cuenca neuquina; para la industria eléctrica en las provincias de Neuquén y Río Negro y para la industria minera, en la provincia de Catamarca.

Los principales clientes son: YPF S.A., Shell Argentina S.A., y Rio Tinto.

## **UPSTREAM**

Durante el ejercicio 2025, el negocio Upstream de la Sociedad consolidó un año de fuerte actividad operativa y ejecución estratégica, orientada al crecimiento sustentable, la optimización de costos y el desarrollo de reservas mediante la aplicación de tecnologías de recuperación mejorada.

En línea con el plan de desarrollo aprobado, se realizaron inversiones por aproximadamente 60 millones de dólares destinadas a actividades de desarrollo y a la mejora de las instalaciones productivas. En este marco, se perforaron 10 nuevos pozos productores y 5 nuevos pozos inyectores, fortaleciendo la base productiva de los activos operados. Asimismo, se ejecutaron 31 intervenciones de workover, enfocadas en la optimización del desempeño de pozos existentes y la maximización del factor de recuperación.

Un hito relevante del año fue la puesta en marcha de la segunda Planta de Inyección de Polímeros, denominada PIU Sur, que actualmente opera con una capacidad de inyección de 150 toneladas mensuales de polímeros. Este logro representa un avance significativo en la estrategia de desarrollo de recuperación terciaria, eje central del crecimiento de largo plazo del negocio. En continuidad con esta visión, durante 2025 se iniciaron las obras civiles, mecánicas y eléctricas correspondientes a dos nuevas plantas de inyección de polímeros, denominadas PIU Norte y PIU Cañadón Perdido, cuya puesta en operación está prevista para el ejercicio 2026.

En paralelo al crecimiento productivo, se avanzó de manera consistente en la optimización de los costos operativos. A través de un conjunto de iniciativas de mejora continua, rediseño de procesos e implementación de herramientas digitales, se logró estabilizar el OPEX en niveles sostenibles, alineados con el caso de negocio que fundamentó la adquisición de los activos, fortaleciendo así la resiliencia económica del negocio.

Pecom cuenta con una oportunidad diferencial de generación de valor a partir de las sinergias internas con sus capacidades en servicios petroleros y en ingeniería y construcciones. En este sentido, los impulsores principales para la optimización futura de los costos operativos y de desarrollo continuará siendo la primerización de servicios críticos, capitalizando el know-how propio de la compañía en la prestación de servicios petroleros, mejorando así la eficiencia integral de nuestras operaciones.

La sostenibilidad constituye otro pilar estratégico del negocio Upstream. Durante 2025 se profundizó la aplicación de las mejores prácticas de excelencia operacional, con foco en compliance, seguridad operativa, seguridad de procesos, cuidado del medioambiente y calidad operativa. Estas acciones fueron soportadas por el diseño e implementación de procesos de gestión digitales, la digitalización de las operaciones, la incorporación de nuevas tecnologías, el fortalecimiento de la gestión del talento y una activa gestión de stakeholders, consolidando un modelo de operación responsable y orientado al largo plazo.

En este contexto, y profundizando su estrategia de expansión, durante el último trimestre del ejercicio, la Sociedad participó en el proceso competitivo para la adquisición de la participación de YPF S.A. en la concesión de explotación del área “Manantiales Behr” y en la concesión de transporte asociada, ambas ubicadas en la provincia de Chubut. Dicho proceso culminó con la suscripción del acuerdo correspondiente el 18 de febrero de 2026, conforme se detalla en el apartado “Resultado del ejercicio”. Esta iniciativa se alinea con la estrategia de crecimiento del negocio de Upstream y con el objetivo de consolidar el posicionamiento de Pecom en el desarrollo de hidrocarburos convencionales.

En conjunto, los resultados alcanzados durante 2025 reflejan el avance sostenido del negocio Upstream de Pecom hacia un esquema de crecimiento rentable, eficiente y sustentable, apoyado en la excelencia operativa, la innovación tecnológica y el desarrollo de capacidades propias.

### **TEL 3 S.A.**

A través de esta Sociedad controlada, la compañía brinda soluciones que cubren todas las fases de los proyectos para la generación y transporte de energía eléctrica haciendo foco en montaje de estaciones transformadoras de 132 kV y 500 kV, montaje de líneas de alta tensión en 132 kV – 220 kV y 500 kV, montaje de electroductos subterráneos de 132 kV – 220 kV y 500 kV, montajes de GIS (gas insulated substation), instalación es industriales en MT (media tensión) y BT (Baja tensión) y ejecución integral de proyectos renovables.

Durante el año 2025, las obras correspondientes al Plan Federal se vieron afectadas por la disminución de presupuesto en las obras públicas, en tal sentido el proyecto Alipiba que inició en el año 2023 fue afectado por la falta de financiamiento y debió suspenderse a mediados de año. Respecto a los proyectos llamado a concurso por la provincia de Buenos Aires (DPE) los mismos siguieron su curso sin modificaciones. En este plan provincial Tel 3 se encuentra trabajando en el proyecto de Chivilcoy de acuerdo a lo planificado. Los proyectos de alta tensión que han tomado relevancia durante el año 2025 son aquellos destinados a proveer de energía eléctrica a los desarrollos mineros de la región Noreste, En tal sentido las empresas YPF Luz, Central Puerto y Genneia , entre otros, están trabajando en proyectos de inversión en estas actividades. Tel 3 S.A. está en dialogo con estas empresas y en el caso del proyecto de YPF Luz ya ha participado en una licitación requerida por el cliente.

A continuación, se describen los principales negocios, llevados a cabo por el Área de Energía Eléctrica de la Compañía:

- Cliente DPE Provincia de Buenos Aires

Se continuaron los trabajos para la construcción de la nueva Estación Transformadora en 132 kV en la localidad de Chivilcoy. Se prevé la finalización de los trabajos para mediados del 2026, ya que las obras fueron impactadas por varios meses de lluvia durante 2025 que imposibilitaron el normal desarrollo de las actividades.

Secretaría de Energía (Proyecto Alipiba)

Se continuaron realizando los trabajos por la construcción de la LAT 132 KV entre Dina Huapi – Villa La Angostura y Alicurá, en forma conjunta con la construcción y ampliaciones de las S.E. cabeceras, importando los materiales principales como las torres de tendido. Este proyecto se suspendió a fines de 2024/principio de 2025 y se están estudiando alternativas junto a los estados provinciales para dar continuidad durante 2026.

### **PECOM SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A.**

A través de esta sociedad controlada, la compañía brinda soluciones integrales de alto valor agregado para la actividad petrolera y minera desde casi 20 años, optimizando el cuidado del medioambiente y promoviendo políticas de saneamiento.

Las líneas de producto que ofrece Pecom Servicios Medioambientales S.A. se concentran en mejoras en procesos de producción, tratamiento de slop, tratamiento y descontaminación de barros, logística de fluidos y limpieza de tanques, y la administración y gestión de residuos hacia los diferentes tratadores habilitados de la cuenca neuquina.

Durante el año 2025 la Compañía continuó con los servicios en ejecución para nuestros principales Clientes: YPF S.A., Techint, UTE Techint-Sacde, Jorge Alberto Soto S.A.S, Tecpetrol y Pecom Servicios Energía S.A.U.

### **III. SUSTENTABILIDAD Y EXCELENCIA OPERACIONAL**

Durante 2025, la compañía consolidó su enfoque estratégico en Sustentabilidad y Excelencia Operacional (S&EO), integrando iniciativas clave que reforzaron la gestión responsable de riesgos, el cuidado del medio ambiente y la eficiencia operativa.

Un pilar central de este año fue el despliegue del Programa Integral de Evolución Cultural, orientado a transformar comportamientos y alinear a la organización hacia una cultura del 'Logro Sostenible'. Este programa se estructuró sobre tres principios fundamentales: mantener el sentido de vulnerabilidad, combatir la normalización de desvíos y basar la toma de decisiones en riesgos e impactos.

A nivel operativo, la estrategia se apoyó en los ejes de Disciplina Operacional, Aprendizaje de la Experiencia y Mejora Continua. Como resultado de este despliegue en 2025, se ejecutaron más de 40 talleres con la participación de más de 700 colaboradores, instancias clave para la calibración y definición de los planes de acción futuros.

## **Sistema de Gestión Integrado y Calidad**

Un sistema de gestión integrado, correctamente implementado, asegura que la organización opere de manera segura, confiable y eficiente, cumpliendo con estándares internacionales, requisitos legales y las expectativas de las diferentes partes interesadas. Las actividades destacadas del año con respecto al Sistema de Gestión Integrado son:

- Ejecución de 10 auditorías internas conforme al programa anual establecido.
- Fueron superadas las auditorías de mantenimiento de las normas ISO 45001, 9001, 14001 y API 11AX, logrando mantener la certificación de todas las líneas de negocio y regiones con IRAM.
- Se mantuvo la práctica de la realización periódica de los Comités de Sustentabilidad y Excelencia Operacional, con la participación del Comité Ejecutivo.
- Se logró disponibilizar un tablero de Power Bi con más de 30 KPIs de seguimiento de la gestión de S&EO, ahorrando tiempos de descargas y preparación de reportes a lo largo de toda la organización.
- Se implementó el proceso de Gestión de Desvíos de Calidad, logrando identificar más de 250 casos, con un costo equivalente al 4,5 % de la venta anual de la compañía. En el mismo se incluyeron costos por reprocesos, fallas, multas, quejas, y también costos de oportunidades.

## **Gestión de Seguridad y Riesgos**

Proteger a las personas, el entorno y los activos requiere de un compromiso firme con la seguridad y una gestión integral de los riesgos e impactos. Este enfoque integral se traduce en iniciativas que promueven desde la prevención proactiva hasta el aprendizaje organizacional de los eventos ocurridos.

Los principales hitos del año se resumen en:

- Definición de la estrategia de implementación de Seguridad de Procesos en nuestro sistema de gestión. Desarrollo e implementación de la Matriz de Riesgo Operacional, identificación de escenarios de riesgo significativos en las operaciones de Upstream con sus acciones de mitigación y lanzamiento del Programa de formación de Seguridad de Procesos.
- Lanzamiento del Programa de Disciplina Operacional en la conducción, con foco en el entendimiento de los roles y responsabilidades de los conductores, el monitoreo de indicadores reactivos y proactivos, la gestión de desvíos y el reconocimiento de la performance de manejo. Este programa generó una reducción 30% de frecuencia de incidentes de tránsito.
- Mejora en el monitoreo y control de calidad de las investigaciones e implementación de Repositorio de Lecciones por Aprender y difusión de aprendizajes de investigaciones en espacios dedicados.
- Implementación del Programa de Visitas Gerenciales, con el objetivo de acercar a la Dirección y a las gerencias a las necesidades operativas y promover un liderazgo visible.

## **Gestión Ambiental**

El compromiso ambiental de la compañía se evidencia en la incorporación progresiva de prácticas orientadas a la economía circular, la reducción en la generación de residuos, la valorización de materiales y el uso eficiente de los recursos, incluyendo el avance en energías más limpias.

A lo largo de 2025 se continuó fortaleciendo la gestión integral del ambiente, promoviendo operaciones más sostenibles y responsables, buscando minimizar los impactos asociados a nuestras actividades y cumpliendo con la normativa vigente.

Durante este período, se destacan los siguientes avances y resultados:

#### Valorización y gestión de residuos

- 38,5 Tn de plásticos reciclados
- 942 kg de eco-botellas recolectadas
- 20,36 Tn de papel y cartón recuperados
- 327,13 Tn de chatarra valorizada
- 2.115 kg de compost generado
- 5.733,75 m<sup>3</sup> de cutting gestionado (equivalente al tratamiento de residuos de 15 pozos perforados)
- 33.830 kg de bolsones de rafia (plástico, cartón y madera) valorizados

Además, se gestionaron de manera adecuada y trazable mediante proveedores habilitados:

- 2.158 unidades y 77.610 kg de Neumáticos Fuera de Uso (NFU)
- 16.944,5 kg de baterías de vehículos

Por otro lado, en el marco del proceso de reutilización, se recuperaron los siguientes recipientes:

- 2.192 bines
- 786 tambores metálicos
- 65 tambores plásticos
- 1.063 unidades varias (“otros”)

#### Gestión de efluentes industriales

A partir de 2025 se implementó la reutilización del efluente tratado de barda para actividades en yacimiento (como recuperación secundaria), bajo disposición provincial N° 112/25, promoviendo una gestión más eficiente del recurso hídrico. A la fecha se han reutilizado 1.365 m<sup>3</sup> de efluentes industriales en actividades de Upstream.

#### Indicadores de cambio climático

Se continúa realizando el cálculo y registro de Huella de Carbono (Alcances 1 y 2) correspondiente al año 2024, obteniéndose un total de 56.027 tCO<sub>2</sub>e, generando información clave para el análisis de emisiones, la toma de decisiones y la planificación de futuras acciones.

#### Transparencia y comunicación

Publicación del 4° Reporte de Sustentabilidad, reafirmando el compromiso de la compañía con la transparencia, la rendición de cuentas y la comunicación hacia los grupos de interés.

En el marco del Día Mundial del Ambiente (5 de junio), se desarrolló la Campaña de Medio Ambiente en todas las Unidades de Negocio y áreas donde la compañía tiene presencia, bajo el lema #SinContaminaciónPorPlásticos, con el objetivo de fortalecer la cultura ambiental interna y promover prácticas más responsables.

## **Procesos y Mejora Continua**

Durante el período se conformó el equipo de Procesos y Mejora Continua, estableciendo una estructura organizativa compuesta por una Gerencia a cargo, un Líder de Procesos y un Líder de Mejora. A partir de esta definición se inició el diseño e implementación de la metodología corporativa de gestión por procesos y de gestión de Proyectos de mejora continua, estableciendo los lineamientos, etapas y criterios de aplicación.

La metodología fue desplegada a nivel de Alta Dirección y primeras líneas de conducción, mediante instancias de alineamiento y capacitación orientadas a asegurar un entendimiento homogéneo del enfoque de trabajo por procesos y mejora continua. Como resultado, se desarrolló una matriz de capacitación y entrenamiento, orientada a la formación de roles clave (Focal Points) que actúan como referentes en sus respectivos ámbitos.

En paralelo, se definió la estructura de gobierno y seguimiento de procesos, estableciendo los elementos clave del sistema de gestión y acompañando procesos estratégicos de la compañía, tales como gestión de entrenamiento, perforación y workover, gestión de residuos y la definición de niveles macro de los negocios. Este trabajo permitió sentar bases sólidas para la estandarización y consolidación del modelo operativo de la compañía.

En materia de Mejora Continua, se consolidó un portafolio corporativo de iniciativas, validado con las distintas unidades de negocio, priorizando proyectos y mejoras de autogestión a ejecutar durante el ejercicio. La gestión del portafolio se acompañó mediante cronogramas de trabajo, metodologías de mejora y seguimiento sistemático de indicadores de desempeño, orientados a la generación de beneficios en términos de eficiencia operativa, retorno financiero, seguridad, medio ambiente, calidad y satisfacción del personal y de los clientes.

Adicionalmente, se inició un piloto de mejora autónoma en una de las instalaciones, impulsando prácticas de 5S, gestión visual y análisis estructurado de problemas, junto con acciones de fortalecimiento de capacidades internas a través de talleres y reuniones de lanzamiento.

Finalmente, se desarrollaron actividades de benchmarking, mediante la participación en foros de la industria y de mejora continua a nivel nacional, con el objetivo de incorporar mejores prácticas y robustecer el modelo de gestión, promoviendo la optimización y agilidad de los procesos de la compañía.

## **IV. CAPITAL HUMANO Y ORGANIZACIÓN**

### **Transformación y Cultura organizacional**

Durante 2025, Pecom profundizó un proceso integral de transformación de sus negocios, que también impactó organizacionalmente: con el objetivo de consolidar una compañía más ágil, predecible, segura y preparada para ejecutar su estrategia de crecimiento en entornos complejos y altamente exigentes, creemos que los resultados sostenibles del negocio dependen directamente de la cultura, del liderazgo y de las capacidades de las personas.

En este marco, el Comité Ejecutivo integró los aspectos culturales al negocio.

Relevamos a más de 200 líderes de la organización con la herramienta International Survey of Perspectives (ISP®), de Spencer Stuart. Esta herramienta permite comprender cómo las personas, los equipos y la organización priorizan estilos de liderazgo y formas de trabajo. A partir de esta información, y en conjunto con muchos diagnósticos previos que se pusieron en valor, Pecom definió su Cultura Target 2025, que sirvió como base para consolidar una cultura de Logro Sostenible orientada a la ejecución, la disciplina operativa, el liderazgo responsable y la mejora continua, con base en comunicaciones constructivas y honestas.

Para fijar este modelo en la práctica cotidiana, se diseñó e implementó una currícula de aprendizaje, cuyo eje primario es la comunicación efectiva orientada a líderes, que alcanzó a 310 líderes de todas las unidades de negocio y áreas corporativas, combinando instancias presenciales, formatos híbridos y recursos digitales. Durante el ejercicio se dictaron más de 3.500 horas de capacitación, consolidando a la comunicación como un impulsor estructural para la ejecución de la estrategia, la gestión del desempeño y el fortalecimiento del compromiso.

En paralelo, Pecom avanzó en la construcción de un sistema integral de competencias técnicas, orientado a asegurar el talento crítico y elevar los estándares de desempeño y seguridad operacional. Este proyecto abarcó Servicios y Soluciones Integradas, Ingeniería & Construcciones, Upstream y Sustentabilidad & Excelencia Operacional, cubriendo 24 subáreas y 137 posiciones críticas. Se desarrollaron catálogos de competencias, perfiles de puesto, niveles de dominio, evaluaciones técnicas y matrices de formación, estableciendo por primera vez un estándar corporativo que vincula capacidades técnicas, formación y desempeño operativo.

Asimismo, durante 2025 se consolidó un modelo integrado de Talent Management que articula la gestión del desempeño, el mapeo de talentos, las evaluaciones culturales y de liderazgo, y las plataformas digitales de gestión. Este modelo, desplegado sobre 249 líderes de niveles N-1 a N-4, permite contar con información estructurada sobre desempeño, potencial y capacidades, anticipar riesgos de sucesión y fortalecer la toma de decisiones sobre desarrollo, movilidad y liderazgo, alineando la gestión de personas con las prioridades estratégicas del negocio.

En este marco se consolidó el Programa PECOMers como el principal semillero de talento joven de la compañía. En 2025 el programa contó con 15 participantes provenientes de seis especialidades de ingeniería, integrando procesos de selección, formación, mentoría, rotaciones y participación en proyectos reales del negocio. PECOMers constituye una inversión estratégica en la sostenibilidad futura de la organización, asegurando la disponibilidad de capacidades críticas alineadas al arquetipo de Logro Sostenible.

El conjunto de estas iniciativas posiciona a Pecom con una base sólida y simple para poder gestionar cultura, liderazgo y talento alineado a las mejores prácticas internacionales. La integración entre marco cultural, liderazgo, competencias técnicas y gestión del talento permite fortalecer la capacidad de ejecución, reducir riesgos organizacionales y operativos, y asegurar la continuidad y profundidad del liderazgo. De este modo, el año 2025 se constituye como el primero de tres años de transformación cultural, generando las capacidades y distinciones necesarias para poder acelerar el crecimiento y ejecutar las estrategias necesarias para que Pecom sea exitosa de forma sostenible.

## **Empleos**

En el marco del Plan de Transformación que la Sociedad decidió implementar durante el ejercicio 2025, tal como fue descrito en la Nota 34 de los Estados Financieros Consolidados de la Sociedad al 31/12/2024, el cual se enmarcó en un proceso integral de transformación y normalización orientado a consolidar la posición de la Sociedad en el dinámico sector energético argentino, se llevó a cabo una adecuación de la estructura organizativa la cual implicó una optimización de recursos en línea con los objetivos estratégicos y de eficiencia definidos por la Sociedad mencionados precedentemente.

## **Remuneraciones, Beneficios y Diseño Organizacional**

Nuestra política de beneficios y remuneraciones se orienta a garantizar la competitividad externa y preservar la equidad interna. Con este propósito, participamos y contratamos anualmente diversas encuestas de mercado, lo que nos permitió ajustar el paquete de beneficios y la estructura salarial a los estándares ofrecidos por otras compañías de la industria.

Continuamos implementando nuestra Política de Administración de Compensaciones para el personal fuera de convenio. Esta política nos permite establecer roles, responsabilidades y lineamientos claros, abarcando aspectos como la construcción de la estructura salarial, definir rangos salariales y posicionarnos estratégicamente. Además, posibilitó la ejecución eficiente del proceso de administración de los ajustes salariales por mérito y recategorización para el personal Fuera de Convenio.

Durante 2025, los incrementos salariales otorgados en la industria y en el sector energético fueron menores el índice de inflación real. En nuestro caso, para el personal Fuera de Convenio otorgamos incrementos generales levemente inferiores a los registrados en el sector energético (Fuente: Mercer), manteniendo una estrategia alineada con el mercado y las necesidades internas. Asimismo, realizamos ajustes salariales sobre el personal encuadrado en UECARA para asegurar la equidad interna con las posiciones del personal Fuera de Convenio.

En el marco de la creación de nuestra nueva unidad de negocios Upstream, diseñamos una nueva estructura salarial, garantizando la competitividad frente a otras empresas operadoras de la industria. Asimismo, en virtud de la adquisición de dos áreas petroleras, definimos pautas claras para la reconfiguración de salarios del personal cedido por la empresa operadora anterior, de acuerdo con las reglas de pagos definidas por la compañía asegurando la equidad interna.

Por último, asegurando la competitividad del paquete de beneficios para el personal Fuera de Convenio, implementamos mejoras significativas y de alto impacto centrándonos en mejorar la calidad de vida y el tiempo en familia de nuestros colaboradores, actualización de montos de beneficios clave, ampliación de descuentos disponibles e incorporación de acuerdos con nuevas instituciones educativas, al mismo tiempo que mejoramos nuestro plan Bienestar, el cual incluye actividad física, nutrición, salud mental y salud financiera.

### **Salud Ocupacional**

Durante 2025 consolidamos una estrategia integral de Salud Ocupacional orientada a la prevención, la capacitación y la promoción de hábitos saludables, fortaleciendo el cuidado de las personas como eje central de nuestra gestión.

En este marco, desarrollamos el Programa Pilares de Salud, una herramienta clave de formación preventiva que alcanzó a más de 3.400 colaboradores en instancias presenciales. El programa abordó contenidos prioritarios para la salud y la seguridad, entre los que se incluyeron primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP), infecciones de transmisión sexual (ITS), ergonomía, vida saludable (actividad física y alimentación), prevención cardiovascular, tabaquismo y consumo de drogas de abuso.

Como parte de nuestras acciones de promoción de la salud y responsabilidad social, realizamos operativos de donación de sangre en Buenos Aires y Neuquén, fomentando la participación solidaria de nuestros colaboradores. En línea con el cuidado preventivo, también llevamos adelante campañas de vacunación antigripal y antitetánica, reforzando la protección sanitaria de nuestros equipos.

Con el objetivo de incentivar estilos de vida más saludables, implementamos un plan de alimentación saludable, coordinado por licenciadas en nutrición, orientado a mejorar la calidad nutricional de los colaboradores. Complementariamente, desarrollamos acciones de comunicación y concientización vinculadas a efemérides de salud, así como espacios de diálogo sobre el cuidado de la salud ginecológica, promoviendo el aprendizaje continuo y la prevención.

En respuesta a la problemática del consumo de alcohol y drogas, intensificamos las actividades de capacitación y los controles de sustancias, reafirmando la importancia de la seguridad y la salud en el ámbito laboral.

Asimismo, y en coherencia con un enfoque preventivo e integral, llevamos a cabo el chequeo médico anual para los colaboradores, fortaleciendo el seguimiento de la salud individual y colectiva.

Finalmente, con el propósito de optimizar la eficiencia operativa y alinear la gestión de salud con las necesidades estratégicas del negocio, avanzamos en la digitalización de procesos clave, particularmente en lo referido a exámenes médicos y en la consolidación digital de la información sanitaria.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso sostenido con el bienestar, la seguridad y la calidad de vida de nuestros colaboradores, contribuyendo a la construcción de un entorno de trabajo cada vez más saludable y sostenible.

## **Relaciones Laborales**

Mantuvimos una relación constructiva y constante con las asociaciones gremiales, tanto a nivel nacional como regional, en las áreas donde desarrollamos nuestras operaciones. Durante el último año, implementamos la estrategia predefinida de Relaciones Laborales, diseñada para abordar los desafíos específicos derivados del contexto actual orientado a una operación eficiente y a una estrategia definida de primerización de servicios.

La Compañía mantuvo una participación activa en cámaras empresariales, como ser: Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE), Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH), Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) y Cámara de Sociedades, liderando la estrategia laboral a nivel nacional, fortaleciendo su posicionamiento en la Cuenca del Golfo San Jorge de cara a 2026 y participando activamente en instancias de discusión vinculadas a la reforma laboral durante los años 2025 y 2026. En paralelo, se avanzó en la negociación e implementación de una adenda para yacimientos convencionales, orientada a mejorar la eficiencia operativa.

Entre las principales acciones realizadas en 2025, se destacan:

### **1. Gestión estratégica de la continuidad laboral**

- Continuamos con la implementación y desarrollo del tablero de indicadores de Continuidad Laboral, herramienta que brinda información detallada sobre eventos críticos y su impacto en diversos proyectos. Esto permitió adoptar medidas preventivas y mitigar posibles riesgos futuros.

### **2. Acciones en la Cuenca Neuquina**

- En acuerdo con los sindicatos, se mantuvo y consolidó la política de tolerancia cero en el consumo de alcohol y drogas en los yacimientos, continuando con su aplicación efectiva y sostenida.
- Durante 2024 retomamos la operación y mantenimiento del yacimiento *Mata Mora* para el cliente Phoenix, con perspectivas de expansión de la operación en el mediano plazo. En 2025 se avanzó con la expansión prevista, tomando la operación de los motores. El personal afectado fue cedido a Pecom por parte de la anterior contratista.
- Como consecuencia de la finalización del contrato de operación y mantenimiento del yacimiento Loma Negra, se procedió a la cesión de la totalidad del personal afectado a la empresa de servicios que continuará con la operación, asegurando la continuidad laboral y una transición ordenada de las actividades.

- En el marco de la finalización del servicio de soldadura en el yacimiento Fortín de Piedra, se llevó adelante la cesión de la totalidad del personal afectado a la empresa que resultó adjudicataria del servicio, en línea con el esquema de reorganización operativa definido para la continuidad del proyecto.
- Plan Andes: En el marco de la implementación del Plan Andes lanzado por YPF S.A. en 2024, durante el ejercicio 2025 la Compañía llevó adelante un proceso integral de adecuación operativa y organizacional, gestionado de manera planificada y consensuada con las empresas involucradas, autoridades gubernamentales, actores políticos y organizaciones sindicales. Dicho proceso tuvo como objetivo asegurar la continuidad de las operaciones, resguardar el empleo y minimizar cualquier impacto negativo para la Compañía.

Como resultado de este trabajo coordinado, se concretaron cesiones de personal a nuevos operadores y empresas continuadoras de los yacimientos, así como desvinculaciones acordadas bajo condiciones previamente pactadas, garantizando en todos los casos el cumplimiento de la normativa aplicable y los compromisos asumidos.

El proceso fue ejecutado sin registrar medidas de conflicto ni impactos adversos relevantes para la Compañía, consolidando una transición ordenada, socialmente responsable y alineada con los objetivos estratégicos definidos para la reorganización de activos y operaciones.

### **3. Área de Ingeniería y Construcción**

- Tras evaluar integralmente la dotación de personal afectado, la Compañía avanzó en la optimización de las nóminas mediante la identificación de oportunidades de mejora en la eficiencia operativa. En función de las necesidades del negocio, y considerando la finalización y el inicio de nuevas obras, se realizó un análisis detallado de los perfiles disponibles, priorizando la reubicación de aquellos colaboradores con competencias clave, experiencia y valor agregado para la continuidad y el desarrollo de las operaciones. Este enfoque permitió adecuar la estructura de personal de manera dinámica y sostenible, alineándola con la evolución de los proyectos y los objetivos estratégicos de la Compañía.

### **4. Acciones en Cuenca Golfo San Jorge**

- En mayo de 2025 se suscribió un acuerdo con el Gobierno, posteriormente ratificado por las organizaciones sindicales, mediante el cual se estableció, por un plazo inicial de un año —prorrogable por un período a definir—, un esquema que permitió una reducción del costo laboral por empleado del orden del 7%, vinculada a cargas sociales. Dicho acuerdo se enmarcó en el compromiso de sostener la actividad en la cuenca, promoviendo mayores niveles de eficiencia y reducción de costos frente al contexto de disminución del precio del crudo.
- En línea con los planes definidos por nuestros clientes, tal como en el caso de Pan American Energy, se trabajó de manera conjunta en la optimización de las dotaciones correspondientes a los servicios prestados. Este proceso permitió readecuar tanto las cantidades de personal como la conformación de los equipos de trabajo, mediante un plan de salida consensuado con las organizaciones sindicales, cumpliendo en su totalidad con los lineamientos y requerimientos establecidos.
- Upstream: En febrero 2025 se iniciaron las operaciones en el yacimiento Campamento Central – Cañadón Perdido los cuales se sumaron a las operaciones adquiridas durante

2024 del yacimiento Escalante - El Trébol en la Provincia del Chubut. En ese contexto se llevó adelante un proceso integral de optimización de la dotación de contratistas y de los contratos heredados de YPF S.A., orientado a mejorar la eficiencia operativa y adecuar la estructura a la estrategia preestablecida por la Compañía.

Como resultado de las acciones implementadas, entre el primer y el cuarto trimestre de 2025 se logró una reducción aproximada del 45% en el Headcount de contratistas, alcanzando al cierre del ejercicio una operación con un 50% menos de personal contratista respecto de la estructura original. El modelo operativo se inició con un total de 1.084 colaboradores de contratistas, a los que se sumaron 86 personas no contempladas en los procesos de cesión y 20 nuevas altas, considerando el inicio de las operaciones en los clusters mencionados. En este marco, se instrumentaron 561 bajas de personal de contratistas, derivadas de finalización de proyectos, eficiencias contractuales y procesos de cesión.

Las acciones implementadas a lo largo del año reflejan nuestro compromiso con la optimización de recursos humanos, la continuidad operativa y la construcción de acuerdos sólidos con los gremios, garantizando un entorno laboral eficiente y alineado con los objetivos estratégicos.

### **Compromisos asumidos para 2026**

De cara a 2026, Pecom se propone profundizar y consolidar las iniciativas impulsadas en materia de personas, liderazgo y cultura organizacional, con foco en el desarrollo sostenible del negocio.

En este marco, la Compañía asume los siguientes compromisos:

#### **1. Desarrollo del Perfil de Liderazgo de Pecom**

Consolidar la implementación del Perfil de Lider diseñado en 2025, promoviendo su apropiación en todos los niveles de la organización como marco de referencia para la toma de decisiones, la gestión de equipos y el ejercicio del liderazgo, alineado a los desafíos estratégicos del negocio.

#### **2. Consolidación de la cultura del logro**

Profundizar la implementación de la cultura del logro, integrando comportamientos orientados a resultados, colaboración, aprendizaje continuo, responsabilidad compartida y mejora permanente, como base para una ejecución consistente y sostenible.

#### **3. Trabajo interdisciplinario y aprendizaje en acción**

Impulsar espacios de trabajo colaborativo e interdisciplinario, promoviendo metodologías de aprendizaje en acción (action learning) que permitan abordar desafíos reales del negocio, fortaleciendo la articulación entre áreas y la generación de soluciones con impacto.

#### **4. Fortalecimiento de las Relaciones Laborales**

- En relación con los contratos vigentes en Rincón de los Sauces, se prevé la implementación de un plan de optimización de personal, orientado a adecuar las dotaciones a las necesidades operativas definidas junto al cliente YPF S.A.
- En la Cuenca Austral, se proyecta la salida ordenada del servicio de BRM hacia fines de enero de 2026, en línea con la planificación operativa acordada con el cliente y los compromisos contractuales asumidos.
- En la Cuenca del Golfo San Jorge, y con el objetivo de alcanzar mayores niveles de eficiencia y reducción de costos operativos en las operaciones de Upstream, se dará continuidad a la estrategia de primerización de contratos vinculados a dichas

operaciones, promoviendo su absorción progresiva por la unidad de negocios de Servicios y Soluciones Integradas de la Compañía.

- En el marco de las negociaciones paritarias, se impulsará una estrategia diferenciada que permita avanzar en la reducción de costos laborales, contemplando las particularidades de los yacimientos no convencionales (Vaca Muerta) y de los yacimientos convencionales del resto del país.

### **Comunicaciones Internas**

Durante 2025, el área de Comunicaciones de Pecom tuvo como eje principal ordenar, alinear y acompañar un año de transición y redefinición estratégica para la compañía. En un contexto marcado por cambios en el negocio, en la industria y en la dinámica operativa, la comunicación se consolidó como una herramienta clave para alinear a los equipos con la estrategia, dar visibilidad a la gestión y fortalecer la cultura organizacional.

En esta línea, y en el marco del 10<sup>mo</sup> aniversario de Pecom, se avanzó en la consolidación de la estrategia de marca de la compañía, a partir del lanzamiento y la comunicación del nuevo propósito, misión, visión y manifiesto, acompañados por una actualización del tono y la identidad visual de las comunicaciones, alineada con la nueva etapa de Pecom. Asimismo, se dio inicio al proyecto de branding de los espacios de trabajo, una iniciativa orientada a trasladar la identidad y la cultura de la sociedad al entorno físico, que continuará desarrollándose durante 2026.

En paralelo, el área acompañó la comunicación de los principales hitos del negocio y de las definiciones estratégicas de cada unidad, contribuyendo a la alineación interna y al rol de los líderes como referentes dentro de la organización.

También se avanzó en el reordenamiento de los canales de comunicación interna, con la migración desde “Workplace” hacia “Humand” como plataforma central, acompañado por el lanzamiento de un newsletter interno como nuevo espacio editorial.

En materia de cultura y marca empleadora, se continuó trabajando en el fortalecimiento de la propuesta de valor de Pecom y acompañar la edición 2025 de nuestro programa de jóvenes profesionales “PECOMers”.

El área también acompañó las iniciativas vinculadas a Sustentabilidad y Excelencia Operacional, con campañas internas, el desarrollo de materiales específicos y la elaboración y publicación del Reporte de Sustentabilidad anual, integrando los ejes de eficiencia, seguridad y calidad como parte del relato corporativo.

En síntesis, 2025 fue un año en el que el área de Comunicaciones acompañó activamente los procesos de transformación de la compañía, contribuyendo a la alineación interna, al ordenamiento de los canales y a la consolidación de una comunicación coherente con los objetivos estratégicos de Pecom.

### **Administración de personal, Liquidación y Control Documental**

Durante 2025, seguimos enfocados en la digitalización, eficiencia y optimización de nuestros procesos, logrando mayor trazabilidad y mejorando la gestión y los resultados del área. Durante 2026 continuaremos por este camino.

Nos encontramos desarrollando el nuevo proyecto de Legajo Digital, diseñado para generar eficiencia operativa a través de la digitalización *end to end* de los procesos de *OnBoarding*, *OffBoarding* y gestión de legajos. Mejorando la experiencia del cliente interno, aumentando la trazabilidad documental, automatizando controles y procesos, y reduciendo riesgos operativos. Esto fue realizado y puesto operativo durante agosto de 2025. En 2026, seguimos trabajando con el

departamento de IT para lograr automatizaciones en el guardado de la información para que sea cada vez más ágil su uso.

Con el propósito de impulsar nuestra transformación y garantizar un manejo transversal y ordenado de la información, reestructuramos los procesos en el área de Gestión Documental, asignando referentes específicos para cada proceso con el objetivo de centralizar demandas y optimizar la fluidez del trabajo. Este avance se enmarca en el proyecto “Sistema digital de Gestión Documental en entorno SAP”, por el cual en el mes de noviembre de 2026, se inició un proyecto para centralizar todos los procesos de “Administración de personal, Payroll y Gestión documental, Empleos y Exámenes Médicos” a través de un centro de Servicios Compartidos con lanzamiento previsto para el mes de abril de 2026.

Asimismo, se implementó una herramienta de gestión de búsquedas de empleo, orientada a optimizar y estandarizar los procesos de reclutamiento, como también un sistema de fichado biométrico en todas las locaciones. El mismo se terminó de desplegar en noviembre de 2025 y durante 2026 se fortalecerá la adopción del mismo.

Adicionalmente, se avanzó en la parametrización de tiempos en SAP que, en conjunto con el sistema de fichadas, permitirá automatizar la liquidación incorporando las variables correspondientes a cada ubicación y convenio.

## **V. POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

### **1. Expansión en Upstream: Operación y Optimización de Campos Maduros con Recuperación Terciaria (cEOR – Chemical Enhanced Oil Recovery)**

El 2024 marcó el regreso de PECOM como operador en la provincia de Chubut, fortaleciendo su presencia en activos maduros a través de técnicas de recuperación terciaria (cEOR). El reciente acuerdo de cesión firmado con YPF S.A, por el área “Manantiales Behr” consolida su posicionamiento como un actor clave en la puesta en valor y optimización de este tipo de yacimientos.

La compañía se apoya en un modelo de gestión de bajo riesgo, asegurando una implementación controlada con eficiencia y escalabilidad en la expansión de proyectos.

El método de PECOM, basado en "EOR Centric Approach", permite desarrollar ventajas competitivas sostenibles en la recuperación terciaria de hidrocarburos, optimizando la eficiencia operativa y la rentabilidad de los activos en producción. A través de un proceso estructurado que abarca desde la selección y modelado 3D hasta la implementación, monitoreo y optimización de la producción, PECOM garantiza que cada proyecto de recuperación terciaria sea ejecutado con la precisión y eficiencia necesarias para maximizar la extracción de hidrocarburos, reduciendo costos operativos y asegurando la sostenibilidad del recurso y su potencial a largo plazo.

Este enfoque, basado en tecnología avanzada, análisis de datos y gestión operativa especializada, permite a PECOM capturar valor en campos maduros y consolidarse como líder en la gestión de proyectos de recuperación terciaria en Argentina.

### **2. Infraestructura y Construcción: La Clave para Desbloquear el Crecimiento de Vaca Muerta y Sectores Estratégicos de Argentina**

PECOM se ha posicionado como un Top Player en ingeniería y construcción dentro del sector energético, desarrollando infraestructura crítica para la expansión del potencial productivo de Vaca Muerta y otros polos estratégicos de Oil & Gas y energía en Argentina.

El desarrollo pleno de Vaca Muerta depende de la ejecución de infraestructura clave que permita resolver las limitaciones operativas y acelerar la monetización de los recursos. En este sentido, PECOM juega un rol fundamental en la habilitación de estos proyectos, aportando su capacidad de ejecución en obras de gran envergadura para el sector energético, asegurando que las inversiones en Upstream puedan traducirse en producción efectiva.

Los pilares de nuestra estrategia en infraestructura incluyen:

- **Oil & Gas: Infraestructura Estratégica para la Expansión del Sector**

PECOM se posiciona como un socio clave en el desarrollo de infraestructura Upstream y Midstream, aportando su capacidad técnica y experiencia en la construcción de soluciones críticas para la industria de Oil & Gas en Argentina. La compañía se especializa en el diseño y ejecución de infraestructura de gran escala, permitiendo la optimización del transporte, almacenamiento y procesamiento de hidrocarburos, elementos esenciales para la consolidación del sector energético nacional y la exportación de crudo y gas.

Entre sus principales áreas de desarrollo en infraestructura para Oil & Gas se destacan:

- ✓ Plantas de tratamiento y baterías de producción: diseño y construcción de plantas de tratamiento de crudo y gas, así como baterías de producción, esenciales para la separación y acondicionamiento de hidrocarburos antes de su transporte y comercialización.
  - ✓ Ductos de gran porte y flowlines: construcción de gasoductos y oleoductos estratégicos, además del desarrollo de flowlines y gathering systems, permitiendo la interconexión eficiente entre pozos y plantas de procesamiento.
  - ✓ Plantas de bombeo y compresión: instalación de estaciones de bombeo y compresión que aumentan la presión del fluido, mejorando la eficiencia del transporte de gas y petróleo a través de la red de ductos.
  - ✓ Tanques de almacenamiento: desarrollo de terminales de acopio de hidrocarburos, optimizando la logística y garantizando el abastecimiento continuo a refinerías y plantas de procesamiento.
  - ✓ Sistemas de evacuación de producción: implementación de soluciones integrales para facilitar la evacuación del crudo y gas extraído, asegurando una cadena de valor eficiente y reduciendo restricciones logísticas.
- **Energía Eléctrica:** desarrollo de obras de alta tensión (500kV) y proyectos de infraestructura eléctrica clave para el crecimiento del sector energético argentino. Anticipándose a las necesidades de expansión del sistema eléctrico nacional, PECOM está preparada para ejecutar proyectos estratégicos de infraestructura eléctrica que permitan optimizar el desarrollo de fuentes térmicas tradicionales y fomentar la integración de energías renovables, contribuyendo así a una transición energética equilibrada y sostenible.
  - **Minería:** PECOM reconoce el potencial del sector minero como un pilar fundamental para el crecimiento económico de Argentina y continúa con su presencia en esta industria. La empresa continúa desarrollando estrategias para ampliar su portafolio de servicios en infraestructura minera, con un enfoque en la construcción de plantas de procesamiento y obras esenciales para la explotación de litio y con la mirada puesta en el futuro desarrollo del mercado del cobre en Argentina. Su compromiso con prácticas operativas responsables y la adopción de tecnologías de vanguardia refuerza su apuesta por una minería eficiente y sustentable.

A medida que Vaca Muerta continúa con su expansión, la infraestructura se convierte en un factor determinante para habilitar el crecimiento del sector. En este contexto, PECOM desempeña un rol

estratégico en la eliminación de cuellos de botella logísticos, asegurando que las inversiones en exploración y producción puedan traducirse en mayor capacidad de extracción y exportación.

### **3. Soluciones y Servicios Integrales**

PECOM ha desarrollado una oferta de servicios integrales que permiten maximizar la eficiencia de los activos de sus clientes en toda la cadena de valor del Oil & Gas. Nuestra propuesta incluye:

- Gerenciamiento y operación integral de yacimientos, asegurando la maximización de la producción y eficiencia operativa.
- Operación y mantenimiento (O&M), ofreciendo soluciones que optimicen costos y garanticen la continuidad operativa.
- Suministro de productos y tratamientos químicos, fundamentales para el mantenimiento y mejora del rendimiento de los activos.
- Sistemas de Levantamiento Artificial (AL), que permiten optimizar la extracción en yacimientos maduros.

Además, PECOM sigue evaluando oportunidades para expandir su oferta de servicios, con la posibilidad de incorporar negocios como logística de arena, agua, químicos, lodos, fractura hidráulica, perforación de pozos no convencionales y otros potenciales servicios.

### **4. Estrategia de Alianzas y Expansión Regional**

PECOM continúa explorando oportunidades para fortalecer su posicionamiento a través de alianzas estratégicas y asociaciones con socios clave, con el objetivo de ampliar su capacidad operativa y optimizar su portafolio de servicios. La compañía evalúa colaboraciones que le permitan acceder a nuevas tecnologías, mejorar la eficiencia operativa y expandir su presencia en mercados estratégicos, particularmente en Oil & Gas, energía y minería.

Gracias a su trayectoria y reconocimiento en la industria, PECOM se encuentra en una posición favorable para desarrollar sinergias con actores globales y potenciales inversores estratégicos, lo que contribuiría a consolidar su rol como un socio clave en proyectos de gran escala. Estas iniciativas buscan potenciar la innovación, la expansión en mercados de alto valor agregado y la participación en el desarrollo energético y minero de Argentina, asegurando un crecimiento sostenible a largo plazo.

Actualmente, PECOM continúa explorando oportunidades para expandir su modelo de negocio y desarrollar servicios integrales en la región, considerando la implementación de su experiencia en recuperación terciaria (cEOR) como una capacidad técnica relevante en campos maduros onshore de Brasil.

## **VI. PERSPECTIVAS PARA EL 2026**

De cara a 2026, la compañía se proyecta con foco, solidez y una estrategia de largo plazo en el sector hidrocarburífero, con altos estándares operativos y reforzando la confianza de clientes, socios y comunidades en cada uno de los territorios donde opera.

Como mencionamos, en el negocio de “Upstream”, con fecha 18 de febrero de 2026, Pecom suscribió el acuerdo con YPF S.A. relativo a la adquisición del 51% de la concesión del área yacimiento “Manantiales Behr” y en la concesión de transporte asociada, ambas ubicadas en la provincia de Chubut. Esta operación le permitirá a Pecom consolidarse como uno de los principales productores de crudo pesado en la Argentina, con foco en la eficiencia operativa y la aplicación de tecnología de recuperación terciaria para maximizar el potencial de áreas maduras y extender su vida útil, manteniendo elevados estándares técnicos y operativos.

Con una estructura más eficiente, una estrategia clara de crecimiento en “Upstream” y un foco definido en servicios y obras estratégicos, Pecom se encuentra preparada para consolidar su rentabilidad y capitalizar las oportunidades que ofrece el mercado energético argentino en los próximos años.

## **VII. INFORMACIÓN RESUMIDA SOBRE LA SITUACIÓN PATRIMONIAL, LOS RESULTADOS Y LA GENERACIÓN Y APLICACIÓN DEL EFECTIVO**

### **RESULTADO DEL EJERCICIO**

Pecom Servicios Energía S.A.U. registró durante el ejercicio 2025 una mejora en su EBITDA antes de resultados no recurrentes, en comparación con el ejercicio anterior.

Esta mejora se logró en el marco del Plan de Transformación que la Sociedad decidió implementar –cuyos vectores principales incluyen la competitividad (eficiencia, rentabilidad y solidez financiera), la redefinición de nuestro portafolio de negocios y un seguimiento renovado en la gestión de costos y la disciplina operativa–. Los cargos a resultados generados principalmente por los costos relacionados a la adecuación de la estructura organizativa y a la disposición de ciertos activos no críticos, ascendieron a \$ 103.406 millones.

Cabe resaltar que la adecuación organizativa se enmarca en un proceso integral de transformación orientado a consolidar la posición de la Sociedad en el dinámico sector energético argentino. Dicho proceso, fundamentado en un análisis del entorno geopolítico y macroeconómico, evidencia oportunidades de crecimiento que la Sociedad procura aprovechar, y se prevé que los ahorros operativos generados compensarán sustancialmente las erogaciones asociadas. La estrategia contempla la optimización de costos, la eficiencia operativa y la alineación de perfiles con la cultura requerida. En esa línea podemos observar que los gastos de administración se redujeron un 26% durante el ejercicio 2025, en comparación con el ejercicio 2024.

Otro vector destacable de dicho Plan de Transformación se orienta a la puesta en valor de las áreas adquiridas en el segmento de Upstream, a través de la eficiencia de costos operativos.

Este Plan de Transformación cuenta con el respaldo del accionista, lo que se reflejó en el aporte realizado por éste a la Sociedad el 13 de diciembre de 2024 por USD 50 millones. En la misma línea, el accionista asumió el 4 de marzo de 2026 realizar un aporte adicional de hasta USD 150 millones, que implica que en el lapso de 16 meses, el accionista realiza un aporte total de hasta USD 200 millones que mejorará todos los índices financieros y económicos de la sociedad.

Adicionalmente, las variables económicas del ejercicio impactaron negativamente en los resultados, finalizando con una pérdida neta acumulada al 31 de diciembre de 2025 de \$ 194.101 millones.

Por otra parte, en estos doce meses, la Sociedad concretó la emisión de Obligaciones Negociables por un monto de USD 60 millones, operación que permitió adecuar el perfil de vencimientos de su deuda y que marcó su ingreso a la Comisión Nacional de Valores (CNV), quedando incorporada al régimen de oferta pública.

Pecom continuó su crecimiento en el segmento de “Upstream” producto de haber adquirido el día 31 de enero de 2025 el 50% de la participación que tenía YPF en el área “Campamento Central – Cañadón Perdido” en la provincia de Chubut. En la misma línea, durante el ejercicio 2025, la Sociedad invirtió la suma de \$ 87.452 millones, con el objetivo de incrementar la producción de hidrocarburos convencionales.

Profundizando su estrategia de expansión en el segmento de “Upstream”, con fecha 18 de febrero de 2026 la Sociedad suscribió con YPF S.A. el acuerdo para la adquisición del 51% en la concesión de explotación del área “Manantiales Behr” y en la concesión de transporte asociada, ambas ubicadas en la provincia de Chubut. Esta operación, constituye un hito estratégico que permitirá ampliar la escala operativa de Pecom y consolidar su posicionamiento en la producción de hidrocarburos convencionales en la Cuenca del Golfo San Jorge.

A partir de la consolidación de sus operaciones en el segmento de “Upstream”, materializada en la adquisición de las participaciones mencionadas precedentemente y del Plan de Transformación mencionado, la Sociedad se encuentra posicionada para profundizar su crecimiento y capitalizar las oportunidades que ofrece el mercado energético argentino.

## SITUACIÓN PATRIMONIAL

<i>en millones de pesos</i>	2025	2024
Cuentas por cobrar comerciales	148.292	352.389
Inventarios	77.315	78.698
Créditos impositivos y aduaneros	4.285	4.965
Deudas comerciales netas de otros créditos financieros	(140.201)	(137.331)
Deudas fiscales y sociales	(82.582)	(126.127)
Otros deudas netas	(41.525)	(55.624)
Provisiones	(9.109)	(1.355)
Capital de trabajo	(43.525)	115.615
<b>Activos mantenidos para la venta</b>	<b>14.237</b>	<b>-</b>
Propiedad, planta y equipo y Activos intangibles y plusvalía	655.404	576.043
Otros pasivos no corrientes netos	(132.332)	(160.538)
<b>Activo no corriente neto</b>	<b>523.072</b>	<b>415.505</b>
<b>Deuda financiera neta</b>	<b>(464.090)</b>	<b>(308.720)</b>
<b>Patrimonio Neto</b>	<b>(29.694)</b>	<b>(222.400)</b>

Al cierre del ejercicio, el capital de trabajo totalizó los \$ 43.525 millones negativo, lo que representó una disminución de \$ 159.140 millones en comparación con el ejercicio anterior. Esta variación responde principalmente a una disminución de las cuentas por cobrar comerciales.

En relación con Propiedad, planta y equipo y Activos intangibles y Plusvalía la Sociedad, durante el ejercicio, tuvo un incremento neto por un total \$ 79.361 millones, debido principalmente a la incorporación de los activos asociados a la adquisición del 50% del área “Campamento Central –

Cañadón Perdido”, así como a las inversiones realizadas por la Sociedad para incrementar la producción de hidrocarburos convencionales.

La deuda financiera neta, expresada en pesos constantes, se incrementó de \$ 308.720 millones al cierre de diciembre de 2024 a \$ 464.090 millones al cierre de diciembre de 2025. Este aumento se explica principalmente por el aumento de Propiedad, planta y equipo, comentado precedentemente.

Por último, el patrimonio neto de la Sociedad disminuyó durante el ejercicio 2025 a \$ 29.694 millones, generado principalmente por el resultado del ejercicio. Con fecha 4 de marzo de 2026 la Sociedad aceptó una oferta de su accionista para efectuar un aporte irrevocable a cuenta de futura suscripción de acciones por hasta la suma de USD 150 millones. El 5 de marzo de 2026 se instruyó la primer integración de USD 48 millones. De haberse formalizado con anterioridad al cierre del ejercicio, el patrimonio neto de la Sociedad habría ascendido a \$ 99.534 millones.

#### **VIII. RESERVAS DE AREAS PETROLERAS**

El siguiente cuadro refleja, segregado por área geográfica, las reservas probadas estimadas de petróleo (incluye petróleo crudo y condensado) al 31 de diciembre de 2025.

	<b>Reservas Probadas de petróleo <sup>(1)</sup></b>		
	<b>Probadas Desarrolladas</b>	<b>Probadas No Desarrolladas</b>	<b>Total Reservas Probadas</b>
Argentina	15.400	4.085	19.485
<b>Total al 31 de diciembre de 2025</b>	<b>15.400</b>	<b>4.085</b>	<b>19.485</b>

<sup>(1)</sup> En miles de barriles

#### **IX. PROPUESTA DEL DIRECTORIO PARA CAPITALIZACIONES, AJUSTES MONETARIOS Y OTROS CONCEPTOS**

El Directorio de la Sociedad propone destinar el resultado del presente ejercicio de la manera descripta a continuación, propuesta que será oportunamente sometida a consideración en la próxima Asamblea de Accionistas:

Los estados financieros correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 arrojan un resultado no asignado negativo acumulado de \$161.693.790.000, encuadrando la Sociedad dentro de la causal prevista en el artículo 206 de la Ley General de Sociedades N°19.550.

Al respecto, con fecha 4 de marzo de 2026 el Directorio resolvió aceptar una oferta remitida por el accionista de la Sociedad Santa Margarita LLC, mediante la cual se comprometió a realizar un aporte irrevocable de capital a cuenta de futura suscripción de acciones por hasta un monto total de USD 150 millones, y que, a la fecha de la presente reunión, ya se ha efectuado la primera solicitud de desembolso por la suma de USD 48 millones.

En virtud de ello, el Directorio propondrá a la Asamblea de Accionistas: (a) la absorción parcial del saldo negativo de la cuenta resultados no asignados acumulado al cierre del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 por la suma de \$ 161.693.790.000 mediante la afectación total de la cuenta ajuste de capital, que al 31 de diciembre de 2025 asciende a la suma de \$ 23.714.002.096, (b) se traslade el saldo negativo de la cuenta resultados no asignados acumulado resultante, que asciende a la suma de \$ 137.979.787.904, al próximo ejercicio; y (c) sujeto a la condición de que se efectúe

la integración del aporte irrevocable referido precedentemente, se dejará constancia de que se revierte la causal prevista en el artículo 206 de la Ley General de Sociedades N° 19.550 en la cual se encuentra inmersa la Sociedad.

## **X. MENSAJE FINAL**

El año 2025 fue un año de transición activa, redefinición estratégica y consolidación operativa para Pecom. A lo largo del ejercicio, la compañía avanzó en la ejecución de hitos clave vinculados a su rol como operador y profundizó un enfoque estratégico orientado a la sostenibilidad de largo plazo de sus negocios.

En 2025, la Sociedad continuó avanzando en su rol como operador de yacimientos. Durante el año, la compañía asumió formalmente la titularidad del 50% de la concesión Campamento Central – Cañadón Perdido, en la provincia de Chubut, ejerciendo el rol de operador en el área. Esta incorporación se sumó al yacimiento Escalante - El Trébol, adquirida en 2024, y marcó la finalización del proceso de transición operativa, con foco en la seguridad, la eficiencia y la continuidad productiva.

En este marco, se desarrolló un ambicioso plan de inversiones y actividad y con foco en el desarrollo de técnicas de recuperación terciaria, orientadas a optimizar la producción y a asegurar la sustentabilidad de los campos maduros. Como parte de este plan, se puso en marcha una nueva Planta de Inyección de Polímeros (PIU) en Escalante - El Trébol, resultado de un trabajo mancomunado y coordinado entre los negocios de Upstream y de Ingeniería y Construcciones, consolidando un modelo operativo alineado con la visión de largo plazo de la compañía.

En paralelo, el negocio de Ingeniería y Construcciones, durante 2025 finalizó obras relevantes para distintos sectores estratégicos, entre las que se destacan: Gasoducto Hub Norte, Batería Laje (ambas en Neuquén, claves para la evacuación de la producción de Vaca Muerta) y la planta de procesamiento de carbonato de litio, Sal de Vida, en Catamarca. Al mismo tiempo, se iniciaron nuevas obras como la Estación Transformadora Chivilcoy y Batería Bajo del Toro, ampliando la participación de la compañía en proyectos de Oil & Gas, Energía Eléctrica y Minería, y reafirmando su capacidad técnica y de gestión.

Desde el negocio de Servicios y Soluciones Integradas, 2025 se desarrolló en un contexto de transformación del mercado, marcado por la reconfiguración de la actividad en distintas cuencas y por cambios en la estructura de contratos. Frente a este escenario, Pecom llevó adelante un proceso de reordenamiento y adecuación del negocio, orientado a acompañar la nueva dinámica de la industria, priorizando la eficiencia operativa, la integración entre negocios y la focalización en oportunidades alineadas con la estrategia de la compañía.

En este marco, se avanzó en la prestación de ciertos servicios de operación y mantenimiento asociados a la operación del yacimiento Escalante - El Trébol, profundizando la integración entre los distintos negocios de la Sociedad y potenciando sinergias operativas. Asimismo, se estableció una alianza estratégica con Flowco, orientada a incorporar tecnologías y soluciones que contribuyen a mejorar la eficiencia operativa y la confiabilidad de los servicios, reforzando la propuesta de valor del negocio.

El 2025 también fue un año de redefiniciones organizacionales. A lo largo del ejercicio se produjeron cambios de liderazgo en áreas clave como Upstream e Ingeniería y Construcciones, en línea con los desafíos de la nueva etapa operativa.

En esa línea, en noviembre de 2025, asumió un nuevo Chief Executive Officer (CEO), con el objetivo de acelerar el Plan de Transformación y consolidar el foco estratégico en los negocios, su ejecución y la creación de valor sostenible.

En el plano institucional, Pecom celebró su 10º aniversario, un hito que refleja el camino recorrido y la madurez alcanzada por la compañía en sus distintas líneas de negocio. Asimismo, mantuvo una presencia activa en los principales espacios del sector, participando en la “Exposición Argentina Oil & Gas 2025”, realizada en La Rural, y en la “Exposición Industria de Comodoro Rivadavia”, fortaleciendo el vínculo con clientes, proveedores y actores clave de la industria.

En cuanto a la cultura organizacional, durante 2025 Pecom continuó profundizando una forma de trabajo orientada a la ejecución responsable, con foco en los resultados, la seguridad y la excelencia operacional, como ejes centrales de la gestión cotidiana.

En paralelo, se lanzó la segunda edición del programa Jóvenes PECOMers, reafirmando el compromiso de la compañía con la formación, el desarrollo profesional y la construcción de equipos preparados para los desafíos presentes y futuros.

En materia de sustentabilidad, Pecom presentó su 4º Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al ejercicio 2024, dando continuidad a una gestión basada en la excelencia operativa, el cuidado ambiental, la innovación y el desarrollo de las personas y las comunidades.

En línea con la visión estratégica de la compañía, la sustentabilidad fue abordada como un eje transversal para garantizar la viabilidad y el crecimiento responsable de los negocios en el largo plazo.

En línea con el proceso de consolidación iniciado durante 2025, en febrero de 2026 PECOM acordó la adquisición del yacimiento Manantiales Behr, en la provincia de Chubut, uno de los principales activos convencionales del país. Esta incorporación amplía significativamente la plataforma de Upstream de la compañía y la consolida como uno de los principales productores de crudo pesado de la Argentina, reforzando su posicionamiento como actor relevante en el desarrollo de campos maduros y en la aplicación de técnicas de recuperación secundaria y terciaria. Con esta nueva escala operativa, PECOM profundiza su capacidad de generar valor en activos convencionales de alta complejidad técnica.

A los fines de fortalecer la estructura de capital y concretar el soporte financiero requerido en esta etapa para continuar impulsando proyectos estratégicos que permitan consolidar su posición en el mercado, el accionista se comprometió a realizar un aporte irrevocable de capital a cuenta de futura suscripción de acciones por hasta un monto total de USD 150 millones, afirmando la apuesta diaria tenida en miras por el aportante para el desarrollo y progreso de la República Argentina.

En síntesis, 2025 fue un año de transición y redefinición para Pecom, en el que la compañía avanzó en la consolidación de su rol como operador, fortaleció sus negocios y adaptó su estructura y su forma de trabajo a un contexto de cambios en la industria. Los avances logrados a lo largo del ejercicio sentaron bases sólidas para una nueva etapa, apoyada en la ejecución responsable, la integración de capacidades y una visión estratégica orientada al desarrollo sostenible de los negocios en el largo plazo.

## EL DIRECTORIO

AMANCIO H. ONETO

Vicepresidente

XI. Anexo Código de Gobierno Societario por el ejercicio al 31 de diciembre de 2025

**(RESPUESTA ANEXO IV -(Resolución General CNV N° 797/2019)**  
**PECOM SERVICIOS ENERGÍA S.A.U.**  
**INFORME DE GOBIERNO SOCIETARIO EJERCICIO CERRADO AL**  
**31.12. 2025**

**CONTENIDO**

**A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO**

*Principios:*

- I. La Compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la Compañía. El Directorio es el guardián de la Compañía y de los derechos de su Accionista.*
- II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y los valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la Compañía.*
- III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la Compañía, que se encuentre alineada a los valores y a la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la Gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo, adecuación y de resultar necesario, la modificación de la estrategia de la Compañía.*
- IV. El Directorio ejercerá el control y supervisión permanente de la gestión de la Compañía, asegurando que la Gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y el plan de negocios aprobado por el Directorio.*
- V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.*

**1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la misión, visión y valores de la Compañía.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

Pecom Servicios Energía S.A.U. (en adelante “PECOM”, la “Compañía” o la “Sociedad”), es una Sociedad anónima unipersonal (en adelante “SAU”) que pertenece a un grupo económico nacional, que opera en un sector empresarial complejo y estrictamente regulado (en el aspecto administrativo) y reglamentado (en el ámbito normativo), así como en varios contextos de tipo económico, político, social y cultural.

Las actividades de la Sociedad consisten en i) brindar soluciones integradas en el campo de la energía, mediante a.- la prestación de servicios de diversa índole en áreas hidrocarburíferas convencionales y no convencionales, incluyendo servicios de operación y mantenimiento integral, servicios de *well services*, artificial lift, obras menores, elaboración, suministro y colocación de productos químicos y equipos de bombeo artificial de fluidos (*artificial lift*); y b.- el diseño, construcción, montaje, operación y mantenimiento en obras, plantas, ductos y/o instalaciones para la industria de petróleo, gas, minería y la electricidad y ii) la exploración y explotación de concesiones hidrocarburíferas en carácter de concesionario bajo la Ley Federal de Hidrocarburos nro. 17.319 y demás normas nacionales y provinciales aplicables.

Respecto a las actividades internacionales, que PECOM desarrolla a través de sus compañías controladas en Brasil y Colombia, mantuvo su presencia en el negocio de productos químicos en dichos países, así como también en el negocio de bombas mecánicas de profundidad. Adicionalmente, a través de su subsidiaria, en Brasil la Compañía presta servicios de operación y mantenimiento de áreas hidrocarburíferas en el Polo Potiguar, sito en el estado de Río Grande de Norte, para la empresa BRAVA Energía.

PECOM es consciente de que el cumplimiento equilibrado de las responsabilidades corporativas debe ir acompañado de una búsqueda constante de la excelencia en materia de ética empresarial en todos los procesos de toma de decisiones. Esto debe entenderse en un entorno corporativo donde el estricto respeto de las normas, prácticas y principios nacionales e internacionales más avanzados en la materia constituye uno de sus pilares fundamentales.

En este sentido, el Directorio tiene a su cargo la administración de la Sociedad por mandato legal y no delega en terceros la aprobación de políticas, misión y estrategias generales.

En julio de 2018, en respuesta a cambios normativos relevantes derivados de la sanción de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (la “Ley de Responsabilidad Penal”) y del Decreto 277/2018, reglamentario de dicha norma —que en sus artículos 22 y 23 establece que las personas jurídicas comprendidas en este régimen podrán implementar programas de integridad consistentes en un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos orientados a promover la integridad, supervisar y controlar su cumplimiento, así como prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos en la ley, detallando además el contenido que dichos programas deben contemplar—, el Directorio aprobó el Programa de Integridad, la Política Anticorrupción, la Política de Regalos & Atenciones, la Política sobre Conflicto de Intereses, la Política de Responsabilidad Social Empresaria y el Código de Conducta y Ética Empresarial. Este código fue compartido con todas las personas que trabajan en la empresa para su suscripción, reforzando así la cultura ética en PECOM. La ética es uno de los pilares fundamentales de la filosofía del grupo al que pertenece PECOM.

A partir de octubre de 2019, se inició un proyecto de cultura organizacional con el objetivo de integrar las compañías que hoy conforman PECOM, tanto a nivel local como internacional. La meta era desarrollar una cultura que fomentara mayor productividad, agilidad, innovación y aprendizaje, inspirando a todos los colaboradores a realizar su mayor esfuerzo en línea con la estrategia de la compañía (2020-2029). Hasta el momento, se ha definido la “Cultura Deseada” y se ha llevado a cabo un diagnóstico de la “Cultura Actual”, identificando las diferencias entre ambas, así como sus principales fortalezas y oportunidades de mejora. Desde entonces, se ha trabajado en un plan cultural orientado a impulsar la cultura deseada, reducir las brechas existentes e identificar indicadores de éxito en la evolución del proceso, todo ello respaldado por un fuerte compromiso de los líderes de la organización.

El órgano de administración diseña y aprueba el plan de negocios, los objetivos de gestión y presupuestos, la política de inversiones y financiamiento, las acciones de responsabilidad social empresaria, las políticas de control y gestión de riesgos, las principales normas de cumplimiento de gobierno corporativo y todos aquellos aspectos vinculados al seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.

- 2. El Directorio fija la estrategia general de la Compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la Gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la Compañía y de su Accionista.***

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

La representación legal de la Sociedad corresponde al Presidente del Directorio (el “Presidente”), y, en caso de ausencia o impedimento del mismo, al Vicepresidente del Directorio<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> PECOM, Estatuto Social, artículo 18.

El Gerente General, tiene a su cargo la gestión general diaria de la Compañía, para lo cual cuenta con la colaboración de los Gerentes encargados de las distintas áreas de negocio y transversales de la Compañía.

A efectos de favorecer el proceso de toma de decisiones, el trabajo en equipo y alcanzar resultados positivos en la gestión de áreas estratégicas para la organización, existen comités presididos por el Gerente General e integrados por los principales Gerentes y ejecutivos de la Sociedad en cada una de las áreas de incumbencia, tanto de áreas de negocios como transversales.

Por su parte, el Gerente General reporta en forma directa al Directorio, el cual - por disposición legal y estatutaria, celebra reuniones al menos con una frecuencia trimestral<sup>2</sup>-, en las cuales, eventualmente, toma nota de lo que reporte el Gerente General y dispone acerca de aquellas acciones o pautas que deberá llevar a cabo la Gerencia General.

El presupuesto operativo es elaborado por la Gerencia General y aprobado por el Directorio al inicio de cada ejercicio.

La organización antes descrita, favorece la toma de decisiones y el control en la gestión de PECOM por parte de sus distintos órganos.

En lo referente a las cuestiones ambientales y sociales, se hace constar que:

- a) la Sociedad ha adoptado un Código de Conducta y Ética Empresarial (el "CCEE"), el cual establece los principios y valores que guían el comportamiento de todos sus colaboradores, proveedores y subcontratistas, y bajo el cual se evalúa la asociación con socios estratégicos. Este código promueve un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso para las personas, donde la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades son valoradas. Asimismo, rechaza cualquier práctica contraria al derecho y a la ética tales como la corrupción, el soborno, la competencia desleal y la discriminación.

A continuación, se describen los compromisos y principios que emergen del CCEE:

#### I. Relativos al Personal

##### *(i) Compromisos de PECOM*

1. Asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable, conforme a las políticas de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente incluidas en el Sistema de Gestión Integrado de la Compañía.
2. Respetar la legislación laboral vigente en cada jurisdicción, así como los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
3. Promover el desarrollo personal y profesional de los empleados en un entorno que fomente la motivación, la innovación y la capacitación continua.
4. Brindar igualdad de oportunidades sin distinción de género, raza, nacionalidad, religión, etnia, estado civil, orientación sexual o cualquier otro factor de diferenciación individual. Asimismo, respetar y promover la diversidad y combatir cualquier forma de prejuicio, discriminación o acoso.
5. Disponer de una **Línea Ética**, un canal de comunicación formal, confidencial y anónimo, para recibir inquietudes o reclamos sin represalias, garantizando una comunicación abierta y transparente.
6. Respetar el derecho de los empleados a afiliarse o asociarse a gremios, de acuerdo con las leyes vigentes, sin ningún tipo de discriminación hacia los trabajadores sindicalizados.

##### *(ii) Compromisos de los Empleados*

1. Cumplir con profesionalismo y dedicación las responsabilidades asignadas por PECOM, evitando conductas que puedan afectar la calidad del trabajo.

---

<sup>2</sup> PECOM, Estatuto Social, artículo 16.

2. Actuar con honestidad, justicia y dignidad, demostrando una actitud emprendedora y de servicio en las relaciones cotidianas, bajo la premisa de que el éxito de los demás es también el propio éxito.
3. Trabajar en equipo con una actitud positiva y colaborativa, potenciando la creatividad y asegurando la excelencia en la ejecución de las tareas.
4. No participar, directa o indirectamente, en actividades o negocios que entren en conflicto con los intereses de PECOM o que generen beneficios económicos personales.
5. No involucrarse ni tolerar actos que puedan afectar la imagen, la reputación o los intereses de PECOM. Además, denunciar cualquier caso de discriminación o acoso del que se tenga conocimiento.
6. Evitar y reportar cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses, ya sea de naturaleza económica o de otro tipo.
7. Mantener la confidencialidad de cualquier información que, en caso de ser divulgada, pudiera perjudicar los intereses de PECOM, salvo que su divulgación sea requerida por la Justicia y cuente con la intervención del Departamento de Legales.
8. No utilizar bienes de PECOM para fines personales y garantizar su uso adecuado en el cumplimiento de las responsabilidades laborales.
9. No obtener ventajas indebidas derivadas del cargo o función dentro de la empresa.
10. No exigir, insinuar, aceptar u ofrecer favores o bienes a cambio de actividades profesionales que comprometan la transparencia y la ética en el desempeño laboral.

## II. Relativos a la Ética Empresarial

Los siguientes principios rigen la conducta ética de la Compañía:

1. Cumplir con las normativas legales vigentes y adherir a los principios de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU.
2. Ningún empleado debe, directa o indirectamente, ofrecer o aceptar pagos indebidos o cualquier otro tipo de retribución para influir en decisiones comerciales que puedan afectar a PECOM.
3. No se admite el pago de contribuciones a funcionarios públicos con el fin de influir en el desempeño de sus funciones.
4. Tanto empleados como partes interesadas externas (clientes, proveedores, socios, subcontratistas, entre otros) deben firmar su adhesión al CCEE y comprometerse a cumplir con sus principios.
5. Todo representante de PECOM debe actuar con criterio, honestidad e integridad, evitando y reportando cualquier posible conflicto de intereses entre su situación financiera y los negocios de la empresa.
6. No se tolera la corrupción, el soborno ni las prácticas desleales o anticompetitivas.
7. Se prohíbe cualquier forma de discriminación o acoso, ya sea ejercida por o dirigida a un empleado de la Compañía.
8. El incumplimiento del CCEE o de las leyes aplicables puede derivar en sanciones internas y/o legales.

## III. En Materia de Seguridad y Medioambiente

Los principios y compromisos en esta área son:

1. Desarrollar los negocios con responsabilidad social y ambiental.
2. Mantener y actualizar el Sistema de Gestión Integrado, que establece el marco normativo en materia de seguridad y medioambiente.
3. Promover acciones de concientización internas y externas sobre seguridad y protección ambiental.

## IV. En Materia de Gobierno Corporativo

Los compromisos asumidos en este ámbito incluyen:

1. Lograr un equilibrio entre los intereses del Accionista, el Directorio y la alta administración, en alineación con los objetivos estratégicos de PECOM.
2. Conducir los negocios con integridad y ética, respetando a las comunidades, al medioambiente y a todas las partes interesadas.
3. Mantener una relación con los competidores basada en el respeto y el cumplimiento de las normas de defensa de la competencia, promoviendo negociaciones justas con proveedores y clientes sin otorgar ventajas indebidas.
4. Contar con una Línea Ética, un canal confidencial y anónimo para recibir denuncias, sugerencias o reclamos por parte de los grupos de interés.

#### V. En Materia de Relación con la Comunidad y el Gobierno

Los compromisos en esta área incluyen:

1. Contribuir al desarrollo tecnológico y económico, implementando, en los lugares donde actúa, las mejores prácticas disponibles en la industria energética.
2. Apoyar iniciativas de voluntariado corporativo que se focalicen en educación y asistencia social, entre otros pilares.
3. Mantener relaciones de colaboración con los gobiernos municipales, provinciales y nacionales, respetando la legislación vigente, los lineamientos de los Accionistas y los principios del CCEE en su interacción con el sector público.

#### VI. Acciones de Sostenibilidad

La Sociedad reconoce que su crecimiento y sostenibilidad dependen del desarrollo de las comunidades en las que opera. Por ello, promueve una gestión responsable que integra la creación de valor económico con el compromiso social y ambiental, buscando construir relaciones de confianza y de largo plazo con sus grupos de interés.

PECOM mantiene un vínculo permanente con las comunidades en las que desarrolla sus operaciones, con el objetivo de generar valor compartido y contribuir al desarrollo local.

La gestión social se orienta a fortalecer la educación, la empleabilidad y la integración comunitaria a través de programas propios y alianzas con organizaciones del ámbito público y privado.

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad continuó implementando acciones de sostenibilidad que reflejan su compromiso con el entorno social, económico y ambiental. Entre las principales líneas de trabajo se destacan:

- Iniciativas de formación y capacitación, orientadas a promover la empleabilidad y el desarrollo de capacidades técnicas en las comunidades donde la Sociedad opera.
- Vínculos colaborativos con instituciones educativas y organizaciones locales, fortaleciendo la participación comunitaria y el intercambio de conocimiento.
- Programas de apoyo social, que incluyen acciones solidarias y donaciones de bienes en desuso a instituciones sin fines de lucro.
- Prácticas de transparencia y diálogo con actores locales, con foco en mantener canales de comunicación abiertos y en la prevención de impactos sociales y ambientales.

De cara al ejercicio 2026, la Sociedad continuará profundizando su estrategia de sostenibilidad, fortaleciendo la articulación con las comunidades y priorizando proyectos que promuevan el desarrollo local, la educación técnica y la transición hacia una operación más eficiente y responsable con el ambiente.

## VII. Acciones en Materia de Recursos Humanos

Durante 2025, PECOM impulsó un conjunto integrado de iniciativas orientadas a fortalecer sus capacidades organizacionales, la cultura y el liderazgo como pilares para la ejecución de su estrategia de crecimiento. Entre las principales acciones se destacan:

- Definición y despliegue de la Cultura Target 2025, consolidando una cultura de Logro Sostenible orientada a la ejecución, la disciplina operativa, el liderazgo responsable y la mejora continua.
- Implementación de una currícula corporativa de aprendizaje con foco en Comunicación Efectiva para líderes, que alcanzó a más de 300 personas de todas las Unidades de Negocio mediante formatos presenciales, híbridos y digitales.
- Desarrollo de un sistema integral de competencias técnicas y gestión del talento, vinculando perfiles de puesto, formación, desempeño y potencial para fortalecer la planificación de capacidades críticas y la sucesión.
- Consolidación del Programa PECOMers como principal semillero de talento joven, integrando procesos de selección, formación, mentoría, rotaciones y participación en proyectos reales del negocio.

### **3. *El Directorio supervisa a la Gerencia y asegura que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte.***

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

De acuerdo con la misión, visión, estrategias –y sus riesgos–, la Sociedad cuenta con las descripciones de puestos de cada Gerente de primera línea. Para cada uno de estos puestos, se establecen las métricas y parámetros de evaluación de desempeño (se consideran siempre objetivos cuantitativos, de comportamiento, de corto y largo plazo).

Anualmente, se fijan objetivos de performance que son actualizados en función de las necesidades de la Sociedad. Dichos objetivos guardan relación con el plan de negocios y establecen metas cuantitativas y cualitativas, tanto a nivel global de empresa, como por unidad de negocio o función y llega hasta objetivos individuales.

La evaluación de desempeño de los Gerentes de primera línea es realizada anualmente por el Gerente General de PECOM. A su vez, la evaluación de desempeño del Gerente General se lleva a cabo por el Directorio.

En PECOM, la primera línea de management se compone de equipos gerenciales de primera y de media línea, que son dueños de los procesos (cadena de valor) y responsables de gestionar los riesgos y controles. Las unidades de negocio tienen la principal responsabilidad en materia de control: evalúan, controlan y mitigan los riesgos, orientando el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos internos. Además, aseguran que sus actividades sean coherentes con las metas y objetivos de la organización.

En cuanto a las reuniones de Directorio, se incentiva que sean un ámbito de discusión objetivo, con charlas abiertas y sinceras sobre el desempeño de la Gerencia General y sus propuestas con respecto a la estrategia y acciones que derivan de ésta.

Para el desarrollo y retención de talentos, por virtud de lo dispuesto en el CCEE, se valorizan todas las habilidades profesionales presentes en la organización mediante la activación de los instrumentos disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de las personas. En este ámbito, se da especial importancia al intercambio de retroalimentación entre todas las personas para favorecer la mejora continua de las competencias. La Sociedad pone a disposición de todos sus colaboradores herramientas para compartir el conocimiento y actividades de formación, presenciales y a distancia, para ofrecer un aprendizaje continuo y constante de habilidades sociales y técnicas con el fin de aumentar el valor profesional, respetando las aptitudes personales, pero también el desarrollo de nuevas habilidades para afrontar nuevas circunstancias.

**4. El Directorio diseña estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios de ser necesarios.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

El cumplimiento equilibrado de las responsabilidades corporativas debe ir acompañada de la búsqueda constante de profesionalidad y la excelencia. En este marco, PECOM ha adoptado un sistema de gobierno corporativo que tiene basamento en el **Código de Conducta y Ética Empresarial** y, asimismo, en el **Programa de Integridad**, el cual alcanza a todos los empleados de PECOM y sus subsidiarias. El Programa de Integridad establece la **Política Anticorrupción**, la **Política sobre Conflicto de Intereses** y la **Política de Regalos y Atenciones** de la Compañía, cuyo cumplimiento es supervisado por el Gerente General. Además, tanto el Código de Conducta y Ética Empresarial como el Programa de Integridad de PECOM es entregado a cada empleado, así como también a proveedores y clientes.

**5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la Compañía.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

El Directorio de la Sociedad se compone por el número de miembros que fije la Asamblea entre un mínimo de tres (3) y un máximo de nueve (9), y suplentes en igual o menor número, con un plazo de duración de sus mandatos de dos (2) ejercicios.

Desde el ejercicio 2024, año de su autorización al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables, el Directorio se encontraba integrado por cuatro (4) Directores titulares y dos (2) suplentes. Actualmente, el mismo se conforma con tres (3) Directores titulares y dos (2) suplentes.

Atento que la Sociedad fue autorizada al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables en los términos de los artículos 80 y ss. de la Ley N° 26.831 de Mercado de Capitales (la “LMC”), y no para la oferta pública de sus acciones, la misma no se encuentra obligada a constituir el comité de auditoría previsto por los artículos 109 y ss. de la LMC y/o a la designación de miembros independientes para integrar el Directorio. En consecuencia, el Directorio se ajusta a las exigencias legales previstas para el tipo de autorización otorgada por la Normas de la Comisión Nacional de Valores (la “Normas de la CNV”).

Los miembros del órgano de administración cumplen íntegramente las responsabilidades a su cargo establecidas en las leyes aplicables vigentes y en el Estatuto Social, relacionadas con la obligación de reunirse con la periodicidad mínima establecida, respetar las formalidades dispuestas para la realización de la convocatoria y envío y recepción de documentación, respetar las condiciones requeridas para la formación del quórum y las mayorías y sobre todo participar activamente en la administración de la Sociedad.

Es dable destacar que, los miembros del Directorio, cuentan con idoneidad moral y profesional, y dilatada experiencia profesional y laboral en los sectores relativos a la actividad de la Sociedad y al mundo empresario.

El Directorio valora como adecuado el número de sus integrantes y su actuación para llevar a cabo su misión en forma efectiva y eficiente.

Se entiende que la conformación y el funcionamiento del Directorio, así como la representación legal de la Sociedad, se encuentran suficientemente regulados por medio de las disposiciones estatutarias (Título III: De la Administración y Representación: artículos 9 a 18), y las normas legales aplicables vigentes, todas de cumplimiento inexcusable por parte de sus miembros.

Los integrantes del Directorio no ejercen sus funciones de manera exclusiva. No obstante, ello no ha afectado en caso alguno el desempeño de los cargos y funciones de los mismos, habiendo sido aprobadas sus respectivas gestiones en ocasión de la celebración de las respectivas Asambleas Generales Ordinarias de Accionistas, sin haberse hecho constar observación alguna al respecto.

La Compañía considera que el hecho que ciertos Directores desempeñen funciones como tales en un número limitado de otras entidades, no afecta su desempeño: la elección de estas personas se fundamenta en la experiencia que tienen en temas empresarios, financieros y contables y técnicos. Sin perjuicio de ello, la posibilidad de participar en el Directorio o sindicaturas de otras sociedades es admitida siempre y cuando la actividad no esté en competencia con las actividades desarrolladas por la Sociedad.

Cada Director cuenta con acceso directo a los funcionarios de la Sociedad encargados de la elaboración y/o presentación de la información, siendo sus eventuales dudas o consultas evacuadas ya sea con anterioridad o en ocasión de la celebración de cada reunión de Directorio.

En la Sociedad existen mecanismos destinados a garantizar que el Directorio cuente, con la suficiente antelación, con las herramientas e información necesaria para la toma de decisiones y el ejercicio de su gestión. A tal efecto, el Directorio puede convocar a sus reuniones a los Gerentes de la Sociedad a fin de canalizar consultas y acceder a aquella información relevante para la toma de decisiones.

Todos los miembros participan activamente de las reuniones y desarrollan sus funciones en un ambiente de transparencia que propicia la toma de decisiones.

## **B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA**

### ***Principios:***

- VI. Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones.***
- VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la Compañía.***
- VIII. El Presidente del Directorio deberá velar porque el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del Gerente General.***

6. ***El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio. Con la colaboración de la Gerencia General y de los Gerentes de primera línea, los miembros del Directorio disponen del orden del día y de los materiales necesarios para el desarrollo de las reuniones con tiempo suficiente para participar de manera eficiente en las reuniones. Los presidentes de los distintos comités de la Compañía tienen las mismas responsabilidades para sus respectivas reuniones.***

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

Las decisiones que hacen a la administración de la Sociedad se adoptan en ocasión de las reuniones celebradas por el Directorio.

En 2021, la Asamblea de Accionistas resolvió la modificación integral del Estatuto social, a efectos de incorporar al mismo la posibilidad de realización de reuniones a distancia por parte de los distintos órganos societarios<sup>3</sup>. La mencionada reforma estatutaria fue resuelta en ocasión del perfeccionamiento de una fusión por absorción de dos Sociedades anónimas unipersonales íntegramente participadas por PECOM, y resultó inscrita ante el Registro Público de Comercio en febrero de 2022<sup>4</sup>. En el año 2025, la Asamblea de Accionistas aprobó una nueva reforma del Estatuto Social, mediante la cual se efectuó una actualización conforme a las exigencias de las Normas de la CNV y se aprobó un nuevo texto ordenado del Estatuto social<sup>5</sup>. Dicha reforma estatutaria fue inscrita ante el Registro Público de Comercio en el mes de septiembre de 2025<sup>6</sup>.

En función de lo anteriormente expuesto, está garantizada la disponibilidad de información relevante y la participación de los miembros de los distintos órganos societarios para la toma de decisiones. Por su parte, los miembros del Directorio cuentan con vía de consulta directa a las distintas líneas Gerenciales, las cuales, incluso, son consultadas en forma simultánea a la celebración de la reunión, ya sea por participación presencial, a distancia o a través de videoconferencia, según el caso.

Las funciones del Presidente comprenden, por una parte, las involucradas en el quehacer societario y empresarial, esto es, es el encargado de: gestionar las convocatorias a las reuniones de directorio; controlar el quórum, dar inicio, presidir, llevar adelante el curso de cada reunión y cerrar la correspondiente sesión; presidir las asambleas de accionistas, ya sean de carácter ordinario o extraordinario, contando para todo lo anterior con la asistencia de la Secretaría Corporativa (función que es llevada a cabo por el Director de Legales, conforme se expondrá en este capítulo). El Presidente representa legalmente a la Sociedad ante terceros (sin perjuicio de la actuación de apoderados o de autorizados en forma expresa por el Directorio); y, por otra parte, atento la especificidad de la actividad de la Sociedad, es quien la representa ante las autoridades regulatorias, entidades administrativas y/o autárquicas y asociaciones que actúan en el mercado en el cual la Sociedad se encuentra involucrada.

El Director de Legales ejerce el rol de la Secretaría Corporativa, procurando que el Directorio siga los procedimientos correctos y que cumpla con sus obligaciones legales y estatutarias. La Secretaría Corporativa también asiste al Presidente en la organización de las actividades del Directorio (incluyendo la información, la preparación de la agenda y la presentación de informes de las reuniones).

El Presidente del Directorio se cerciora que los Directores sean convocados con el tiempo necesario y reciban, junto con el orden del día, la información completa, clara y concisa; y vela por que la redacción de las actas refleje claramente la discusión y toma de decisiones.

---

<sup>3</sup> PECOM, Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria del 30/03/2021, que resolvió la modificación de los artículos 3, 4, 11, 15, 16, 17, 20 y 21 del Estatuto Social.

<sup>4</sup> Inspección General de Justicia, Trámite 9.239.151, inscripto el 17/02/2022, bajo el número 2.336, del libro 106, tomo de Sociedades por Acciones.

<sup>5</sup> PECOM, Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria del 22/07/2025, que resolvió la modificación de los artículos 3, 5, 6, 11, 14, 15, 16, 18, 19, 20 y 21 del Estatuto Social.

<sup>6</sup> Inspección General de Justicia, Trámite 9.893.481, inscripto el 08/09/2025, bajo el número 15707, del libro 123, tomo de Sociedades por Acciones.

Los temas de relevancia sometidos a consideración del Directorio son usualmente acompañados por una recomendación de la Gerencia General, que incluye un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas, teniendo en cuenta la cuestión bajo estudio y el nivel de riesgo empresarial definido como aceptable por la Sociedad.

El Directorio toma las decisiones luego de los análisis de antecedentes y alternativas correspondientes a cada circunstancia. Para ello, los Directores cuentan con su experiencia personal e idoneidad profesional, así como con los antecedentes de los grupos empresarios y demás entidades en los que se desempeñan.

**7. El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.**

*“La Compañía no aplica esta práctica”.*

Con una periodicidad máxima de tres meses, sus integrantes analizan y toman decisiones sobre la evolución en la implementación de políticas y acciones aprobadas y la gestión en torno a ellas, contando así con la capacidad para actualizar y ajustar sus decisiones.

Con la periodicidad anual exigida legalmente, el área de Normas y Reportes coordina la emisión de la Memoria, la misma es revisada y aprobada por el Directorio, la cual forma parte de los Estados Financieros anuales que son sometidos a la consideración de la Asamblea de Accionistas. En dicho documento, el Directorio describe su actuación y resultados de la gestión del ejercicio en cuestión a efectos de brindar una guía adecuada y suficiente para permitir la evaluación del desempeño de sus integrantes por parte de la Asamblea. La Memoria refleja el grado de cumplimiento del plan de negocios de la Sociedad, las políticas de inversiones, financiación, gobierno societario, responsabilidad empresarial, control y gestión de riesgos, los programas de entrenamiento para Directores y ejecutivos Gerenciales, los objetivos de gestión y el presupuesto anual.

Todos los miembros del Directorio cumplen rigurosamente y, en forma completa, las previsiones del Estatuto Social.

Si bien la Asamblea de Accionistas no realiza una evaluación del cumplimiento de objetivos por parte del Directorio, ésta aprueba su gestión y los Estados Financieros de la Sociedad, junto con la memoria y el informe sobre el código de gobierno societario.

El Directorio no realiza evaluaciones de su propio desempeño.

**8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.**

*“La Compañía aplica esta práctica”.*

El Presidente lidera al Directorio y vela porque sea un entorno ordenado, propicio para el diálogo y la crítica constructiva, donde todos los miembros estén suficientemente informados como para expresar sus opiniones.

El Directorio y el comité integrado por el Gerente General y los Gerentes de primera línea, trabajan en conjunto para definir el tiempo de anticipación, tipo y cantidad de información a ser proporcionada a los efectos de cada reunión de Directorio

Si bien PECOM no cuenta con políticas formales aprobadas por el Directorio referidas a la capacitación y entrenamiento continuo de Directores y Gerentes de primera línea, la Sociedad lleva a cabo programas de actualización en temas vinculados a la legislación, política, economía, compliance, regulaciones, seguridad de la información y cualquier otra materia que pueda resultar de interés para los miembros del Directorio y los Gerentes de la Sociedad.

En lo que hace a programas de entrenamiento continuo, la Sociedad ofrece los desarrollados por el grupo económico que integra, además de las políticas y programas propios introducidos por la Sociedad sobre la base de conceptos y programas que aplica el mencionado grupo económico.

La política de capacitación y entrenamiento continuo para Directores y Gerentes de primera línea se enmarca en el concepto de autodesarrollo, focalizado en las áreas de mejora identificadas a través de reuniones de feedback u otros instrumentos de diagnóstico. En este sentido, los Directores y Gerentes de primera línea asisten a cursos, congresos y charlas según lo consideren pertinente para su desarrollo.

Además, el área de capacitación interna de la Sociedad gestiona programas anuales orientados a desarrollar comportamientos organizacionales y técnicos, destinados a todas las personas de la Compañía. Estos programas están integrados por actividades, internas o externas a la organización, cuya participación está supeditada a requerimientos individuales u organizacionales, según necesidades detectadas en relación al perfil requerido para el ejercicio del rol esperado. Como ejemplo de acciones organizacionales, durante el año 2023, se implementó el programa de “Liderazgo Transformacional”, en los que participaron Gerentes de primera línea y distintos colaboradores de la Sociedad: implicó actividades vinculadas a incrementar el autoconocimiento, desarrollar la autorresponsabilidad para promover el liderazgo y la cultura de transformación.

Durante 2023 se implementó un proceso de inducción medible que asegure dar la bienvenida correcta a los nuevos empleados y miembros del Directorio, que implique la transmisión de la cultura y los valores de la empresa, así como la creación de un sentido de pertenencia y compromiso. Lograr posicionarnos con el colaborador, desde el inicio de su carrera en PECOM, como los verdaderos garantes de una satisfactoria experiencia de empleado.

**9. *La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre Accionistas, Directorio y Gerencia.***

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

Como se mencionó anteriormente, si bien no hay una designación formal del Directorio, la Secretaría Corporativa es llevada a cabo por el Director de Legales, que cuenta con conocimientos legales, del negocio y de la industria donde opera la Compañía.

La Dirección de Legales, colabora en la preparación de las reuniones del Directorio y se asegura de que exista el quórum correspondiente. Asimismo, reúne la información que respalda los temas a tratar -para su oportuna distribución- y elabora las actas pertinentes que serán copiadas al Libro de Actas de Directorio. Lo mismo aplica para las Asambleas.

El presidente del Directorio delega en la Secretaría Corporativa las funciones de índole administrativa - fundamentalmente el armado del paquete de información - para su presentación en tiempo y de manera clara y concisa para simplificar la preparación de los Directores. Además, el presidente delega en la Secretaría Corporativa la redacción de las actas de las reuniones.

La Secretaría Corporativa también se ocupa de mantener una línea de comunicación fluida entre los Directores y las Gerencias.

Por su parte, tal como se indicara anteriormente, el Gerente General y las distintas Gerencias a las que a él reportan, tienen a su cargo la gestión diaria de la Compañía. En función de ello, el Gerente General coordina con el Presidente los puntos del orden del día y/o cuestiones a ser tratados en reunión de Directorio, brinda soporte al Presidente en ocasión de las presentaciones y/o reuniones a ser mantenidas entre éste último, en representación de la Sociedad, y terceras empresas o autoridades regulatorias y/o gubernamentales, suministrando la información y/o documentación necesaria para cada ocasión; mantiene al Presidente constantemente informado acerca de la gestión de la Compañía y la operación, proveyendo soporte en caso de necesidad de contacto urgente con los restantes miembros del Directorio ante la ocurrencia o manifestación de un hecho, evento y/o circunstancia sobrevinientes o imprevistos.

En cuanto a la comunicación al Accionista, el Directorio considera que las normas de la Ley General de Sociedades (la "LGS"), la LMC, de la CNV y de Bolsas y Mercados Argentinos ("BYMA"), proveen medios suficientes para que el único accionista se informe sobre la celebración de Asambleas y asista a ellas si lo consideran de su interés. Atento la condición SAU de PECOM en las Asambleas que celebra la misma resulta impracticable la afectación de intereses de Accionistas minoritarios, y la Sociedad brinda información al accionista, a solicitud del mismo, en lugar de promover reuniones informativas en forma periódica.

La Sociedad cuenta con un sitio web de libre acceso, con información y con la posibilidad para el usuario de transmitir sus inquietudes en un ámbito que garantiza la confidencialidad e integridad con las técnicas más avanzadas.

Finalmente, la Sociedad evacua las consultas e inquietudes del accionista a través de la Secretaría del Directorio, desempeñada por la Dirección de Legales de la Compañía. Hoy no tiene accionistas fuera del Grupo Pecom.

**10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un plan de sucesión para el Gerente general de la Compañía.**

***"La Compañía no aplica esta práctica"***

El Directorio tiene acceso y decisión, pero no aplica una política de supervisión en forma directa de los planes de sucesión de los Gerentes de primera línea, dado que esa responsabilidad está delegada en la Dirección de Capital Humano.

Como consecuencia de la ya referida especificidad de la actividad de la Sociedad, así como de la delicada y trascendente participación de la misma en el mercado en el cual actúa (operación, servicio y mantenimiento de áreas petroleras) el cargo de Gerente General requiere de antecedentes profesionales y técnicos específicos e indispensables, que no facilitan la posibilidad de que el cargo sea cubierto por un profesional proveniente de otra especialidad, actividad o mercado.

Adicionalmente los Gerentes de primera línea participaron de una iniciativa de desarrollo de alta dirección en la que, con la metodología de evaluaciones sistemáticas, se identifican fortalezas y oportunidades individuales. Cada uno de los participantes diseñó un plan de acción personalizado para continuar su desarrollo. Para proyectar las necesidades de más largo plazo, se analizaron las posibles sucesiones para los cuadros ejecutivos. Esto devino en un plan de desarrollo para apoyar el crecimiento de aquellos Gerentes en condiciones de continuar su maduración en la empresa.

Por lo general, en este tipo de circunstancias, y atento la relevancia de la actividad de la Sociedad, el alejamiento del cargo de un Gerente General es informado con anticipación y el inicio y desarrollo del proceso de selección de su reemplazante son monitoreados por el Directorio.

Tal lo mencionado más arriba en el presente apartado, la Dirección de Capital Humano es la encargada de seleccionar los posibles reemplazantes o aspirantes al cargo.

Una vez finalizada la preselección, la designación formal del aspirante al cargo corresponde al Directorio, el cual deberá reunirse al efecto, cumpliendo con las disposiciones estatutarias y normativas aplicables vigentes.

## C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO.

### *Principios:*

**IX.** *El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones con miras al mejor interés de la Compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes del Directorio.*

**X.** *El Directorio deberá asegurar que la Compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.*

**11.** *El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen carácter de “independiente” de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores.*

*“La Compañía no aplica esta práctica”.*

Tal como se informara en el apartado 5 del presente Informe de Gobierno Societario, la Sociedad fue autorizada al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables en los términos de los artículos 80 y ss. de la LMC, y no para la oferta pública de sus acciones. Atento ello, la Sociedad no se encuentra obligada a constituir el comité de auditoría previsto por los artículos 109 y ss. de la LMC y/o a la designación de miembros independientes para integrar el Directorio. En consecuencia, el Directorio se ajusta a las exigencias legales previstas para el tipo de autorización otorgada por la Normas de la CNV.

El modo de designación de los miembros del Órgano de Administración está establecido en el Estatuto Social. La designación es por dos ejercicios, debiendo permanecer en sus cargos hasta la celebración de la Asamblea de Accionistas que designe a sus reemplazantes.

**12.** *La Compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un Directorio independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.*

*“La Compañía no aplica esta práctica”.*

Ello encuentra justificación toda vez que, dada la especificidad de la actividad de la Sociedad, el Directorio no ha visto necesario conformar un comité de nombramientos. El Directorio en su conjunto y, en virtud de la experiencia y antecedentes de sus miembros, es quien resuelve sobre las normas y procedimientos inherentes a la selección de Directores y ejecutivos clave, y las normas de gobierno societario de la Compañía y supervisa su funcionamiento.

Los integrantes del Directorio desempeñan sus funciones dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 272, 273 y 298 de la LGS, los artículos 78, 99 y 117 de la LMC y demás normativa aplicable.

Por el momento no se prevé cambiar la práctica aplicada.

- 13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas.**

***“La Compañía no aplica esta práctica”.***

Tal como se indicara en el punto 12 anterior, habida cuenta de la especificidad de la actividad de la Sociedad, el Directorio no se ha visto con la necesidad de conformar un comité de nombramientos. El Directorio ha asumido a su cargo la determinación de las normas y procedimientos inherentes a la selección de Directores y ejecutivos clave; de las normas de gobierno societario de la Compañía; y es el órgano societario encargado de la supervisión de su funcionamiento.

La Sociedad cumple con las disposiciones estatutarias en relación a la cantidad y plazo de duración de los mandatos de los Directores titulares y suplentes designados, como así también, con los criterios aplicables impuestos por las normas vigentes.

A excepción de algunos supuestos en los que, ciertos Directores presentaron su renuncia por cuestiones de estricta índole personal, históricamente, todos los integrantes del Directorio han cumplido sus mandatos y han permanecido en sus cargos hasta la celebración de la Asamblea de Accionistas que los reeligió o que designó a sus respectivos reemplazantes, según el caso.

Se entiende que la sucesión de miembros del Directorio ha funcionado fluida y correctamente hasta la fecha, habida cuenta de que, desde su conformación inicial y hasta el día de la fecha, el Directorio ha funcionado con normalidad, no se han producido abstenciones en la adopción de resoluciones por conflictos de interés, no se ha formulado acción de responsabilidad alguna respecto de sus miembros y no se han producido denuncias por cuestiones de índole ético y/o profesional en el seno del Directorio.

Por el momento no se prevé cambiar la práctica aplicada.

- 14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

El Presidente del Directorio delegó en el Gerente General la coordinación del proceso de orientación e inducción de los nuevos integrantes del Directorio que se incorporen. El Gerente General coordinará el proceso y se ocupará de presentar al nuevo Director al resto de los Gerentes, organizando visitas a las oficinas, plantas industriales, y entrevistas con personal clave. La Secretaría Corporativa, por su parte, se encargará del envío de documentación con anticipación a la primera reunión.

El Directorio toma las decisiones luego de los análisis de antecedentes y alternativas correspondientes a cada circunstancia. Para ello, los Directores cuentan con su experiencia personal e idoneidad profesional, así como con los antecedentes de los grupos empresarios y demás entidades en los que se desempeñan.

## **D) REMUNERACIÓN:**

### ***Principios:***

- XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la Gerencia – liderada por el Gerente general- y el mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la Compañía de manera tal que todos los Directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus Accionistas de forma equitativa.***

**15. La Compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

La Sociedad cuenta con un Comité de Remuneraciones, denominado internamente “Comité de Compensaciones”, el cual es cuerpo colegiado compuesto por el Gerente General, el Director Ejecutivo de Capital Humano y el Gerente de Compensaciones y Beneficios, el cual tiene por funciones: a) asegurar el cumplimiento de la política de remuneraciones de la Sociedad; b) Implementar prácticas, lineamientos y herramientas competitivas en materia de compensaciones, alineadas con la estrategia de la Compañía; c) Aprobar la composición del/los mercado/s de comparación para asegurar la competitividad externa de las compensaciones con relación a dichos mercados de referencia; d) Aprobar Estructuras Salariales y definir su posicionamiento estratégico; e) Aprobar las pautas de incremento salarial para los colaboradores fuera de convenio; y f) Aprobar toda modificación del sistema de gestión de las compensaciones del personal fuera de convenio ya sea en su conjunto o de alguna de sus componentes.

El sistema de compensaciones se configura como una de las herramientas clave con las que la Sociedad orienta la contribución de sus colaboradores hacia el logro de los objetivos estratégicos y operativos de la Compañía, estableciendo una contraprestación competitiva y motivante que a su vez sea pilar de la propuesta de valor para los trabajadores.

Los objetivos generales del sistema de compensaciones son los siguientes: (i) lograr un equilibrio entre la competitividad externa y la equidad interna dentro de un entorno global, facilitando la incorporación, el desarrollo y el compromiso de los mejores profesionales que aportan su talento a la Compañía; (ii) Fomentar el rendimiento y el reconocimiento del mérito individual; (iii) Alentar la promoción y desarrollo de los colaboradores; (iv) Incentivar la cooperación y el esfuerzo colectivo.

De acuerdo a la política de remuneraciones de la Sociedad, el personal ejecutivo percibe una retribución mensual y una compensación variable anual. La retribución mensual se establece teniendo en cuenta las características y responsabilidades del cargo ocupado y la formación, capacidad y experiencia de cada ejecutivo. La Sociedad no cuenta con un sistema de compensación mediante opciones. La compensación variable anual consiste en un bono sujeto a objetivos vinculados a la performance operativa y financiera de la Sociedad y al cumplimiento de objetivos individuales.

En línea con ello, participamos y contratamos anualmente diferentes encuestas de mercado que nos permiten ajustar el paquete de beneficios y la estructura salarial a lo ofrecido por otras Compañías de la industria.

Respecto a la administración de las remuneraciones, se diseñó la Política de Administración de las Compensaciones para el personal fuera de convenio, la cual incluye los roles y responsabilidades de todos los actores que intervienen en el proceso, definiciones para la construcción de Estructura Salarial, definición de rangos salariales, mercado de comparación, posicionamiento estratégico, componentes de la remuneración y la administración de la compensación definiendo los momentos (fijación / modificación) y los tipos de ajustes salariales.

A partir de la nueva política, se establecieron las pautas y se puso en marcha el proceso de la administración de los Ajustes Salariales por Mérito/Recategorización para la población fuera de convenio.

La remuneración de los funcionarios y empleados es el resultado de estudios de mercado realizados por la Sociedad (ya sea por cuenta propia o por empresas de servicio especializadas de primera línea), a fin de garantizar la adecuación de la misma.

La Gerencia General informa al Directorio sobre las acciones emprendidas y los temas analizados respecto a política de remuneraciones por parte del Comité de Compensaciones.

Si fuera requerida en las Asambleas información sobre la política respecto a la retribución de los Directores y Gerentes de primera línea, la explicación la brindará la Gerencia general y/o la Dirección de Capital Humano.

En cuanto a la remuneración de los miembros del órgano de administración, dada la especificidad de la actividad de la Sociedad, el Directorio no ha visto necesario aprobar políticas expresas de selección, evaluación y remuneración de Gerentes de primera línea.

Por su parte, la remuneración por el desempeño del cargo es determinada objetivamente por la Asamblea de Accionistas, evitando -conforme lo previsto en el CCEE - cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, etnia, creencias religiosas, ideologías políticas y otras formas de diversidad, y procurando la misma remuneración u honorario para igual o similar puesto (Gerente o empleado) o cargo (Director o síndico), de forma tal que se pueda atraer, mantener y motivar a personas con perfil adecuado, evaluando el cargo a desempeñar y sus responsabilidades, las mejores prácticas, los resultados del análisis de *benchmark* en el mercado de referencia realizado por una empresa especializada en el sector y la performance empresarial.

La Compañía se encuentra analizando la conveniencia de incorporar esta práctica a futuro.

**16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el Gerente General y miembros del Directorio.**

***“La Compañía no aplica esta práctica”.***

Si bien la Sociedad no ha implementado hasta el momento la creación de un Comité de Remuneraciones, con respecto a los miembros del Directorio, la Asamblea de Accionistas es quien fija y aprueba la remuneración de los mismos, respetando los límites establecidos en las normas y en el Estatuto Social, de acuerdo a la existencia o inexistencia de ganancias.

En relación con los Gerentes de la Sociedad, el Directorio en su conjunto y, en virtud de la experiencia y antecedentes de sus miembros, es quien resuelve sobre las políticas de remuneración -a ser aplicadas por la Dirección de Capital Humano- y las normas de gobierno societario de la Compañía y quien supervisa su correcto ejercicio o aplicación.

Si fuera requerida en Asamblea información sobre la política respecto a la retribución de los Directores y Gerentes de primera línea, la explicación la brindará la Gerencia General y/o la Dirección de Capital Humano.

No obstante lo anterior, la remuneración de uno o más de los miembros del Directorio podría variar en el supuesto previsto por el artículo 261 de la LGS y del artículo 2 de la Sección I, Capítulo III, Título II, y concordantes de las Normas de la CNV, esto es, ante el eventual ejercicio de comisiones especiales o de funciones técnico administrativas. Sin perjuicio de ello, tal asignación de comisiones y/o funciones, deberán ser expresamente resueltas por la Asamblea de Accionistas, en cumplimiento de la normativa aplicable.

La Compañía se encuentra analizando la conveniencia de incorporar esta práctica.

## **E) AMBIENTE DE CONTROL**

### *Principios:*

- XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la Gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la Compañía y sus reportes financieros.*
  - XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la Gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la Compañía hacia sus objetivos estratégicos.*
  - XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de las operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la Compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la Compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.*
  - XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.*
  - XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.*
- 17. El Directorio determina el nivel de tolerancia al riesgo de la Compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la Compañía, incluyendo –entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

El Directorio supervisa y apoya un sistema integral de gestión de riesgos, mediante el cual se identifican, evalúan y monitorean los riesgos existentes, decidiéndose las acciones que mitigan los mismos de acuerdo con las circunstancias existentes en cada momento.

Adicionalmente, la Sociedad ha adoptado las siguientes medidas:

- (i) La auditoría periódica que durante el ejercicio 2025 fue realizada por la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia Operacional de los procesos considerados críticos en la Sociedad y sus subsidiarias, que comprende las áreas de negocios, operativas y de administración general de la Sociedad.
- (ii) La realización de presentaciones a los miembros del Directorio informando acerca de la gestión en materia de Auditoría y Compliance por parte de la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia Operacional (incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control).

A partir del ejercicio 2026, el área de Auditoría Interna, reporta a la Dirección de Legales.

**18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

El área de Auditoría Interna y Compliance que a partir del ejercicio económico 2026 reporta a la Dirección de Legales, depende directamente del Gerente General de la Compañía y del presidente del Directorio y tiene como finalidad principal contribuir a minimizar el potencial impacto que podrían originar los riesgos de las operaciones en la consecución de los objetivos de la Sociedad. Actúa como soporte de las distintas áreas a través de la revisión y evaluación de los diferentes controles implementados por la Compañía en todos sus niveles manteniendo la objetividad y no asumiendo la responsabilidad de gestión.

El área de Auditoría Interna realiza, por un lado, auditorías periódicas de los procesos considerados críticos en la Sociedad y sus subsidiarias, que comprende las áreas de negocios, operativas y de administración general de la Sociedad. Por otro lado, la Sociedad cuenta con la política y práctica que la el área de Auditoría Interna realice presentaciones periódicas a los miembros del Directorio en materia de Auditoría Interna y Compliance. En estas reuniones, informa acerca de su gestión (incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas por la línea ética, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control).

El área de Auditoría Interna realiza su trabajo de acuerdo con varios principios establecidos en las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna emitidas por el Institute of Internal Auditors (IIA).

Anualmente, el área de Auditoría Interna, que reportaba en el ejercicio económico 2025 al área de Sustentabilidad y Excelencia Operacional y a partir del ejercicio 2026 reporta a la Dirección de Legales elabora su Plan Anual, que somete a consideración al presidente del Directorio. Este plan se prepara como resultado de evaluar el riesgo de cada proceso, teniendo en cuenta mínimamente los siguientes aspectos:

- Los riesgos inherentes.
- El ambiente de control.
- Nuevos negocios o cambios de estructura.
- Los resultados de las últimas auditorías efectuadas.
- Las denuncias recibidas.
- Las entrevistas mantenidas con los principales referentes de cada proceso.

En función del riesgo determinado, se prepara un ranking de procesos y se seleccionan las revisiones de auditoría que forman parte del Plan de Auditoría Anual.

El objetivo del Plan es poner foco permanente en las áreas críticas de cada negocio y recorrer integralmente los procesos principales periódicamente.

La ejecución del Plan de Auditoría se lleva a cabo mediante la realización de:

- Auditorías Integrales (operativas y de sistemas).
- Seguimientos.
- Inventarios y arqueos.
- Indicadores de monitoreo continuo.

Asimismo, el área de Auditoría Interna cuenta con su propio presupuesto a los fines del cumplimiento de sus funciones; tiene llegada y comunicación directa con todos los empleados de la Sociedad, además de tener acceso a los registros, archivos e información necesaria para llevar adelante su tarea.

**19. El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

Para salvaguardar su independencia, el área de Auditoría Interna que reportó a la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia Operación en el ejercicio 2026 y a partir del ejercicio 2026 reporta a la Dirección de Legales, ambas direcciones reportaron y reportan en forma directa al Gerente General de la Compañía y al presidente del Directorio.

A fin de mantener su precisión y evitar cualquier conflicto de intereses, Auditoría Interna no cumple funciones operativas ajenas a su responsabilidad y es independiente de las actividades que audita para asegurar juicios y recomendaciones imparciales a la Gerencia.

Auditoría Interna a partir del ejercicio 2026 cuenta con un responsable interno que reporta al Director de Legales. Este responsable interno coordinará a un proveedor externo calificado de auditores internos capacitados; con suficientes conocimientos, habilidades y experiencia para desarrollar sus actividades. Además, gestiona el apoyo del Comité Ejecutivo y del Directorio con el objetivo de cumplir satisfactoriamente su objetivo y desempeñar su trabajo libre de interferencias.

**20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por Directores independientes y no incluye al Gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.**

***“La Compañía no aplica esta práctica”.***

Conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 solo las Sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un Comité de Auditoría. Toda vez que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones, en la actualidad la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría.

La Sociedad cuenta con la política y práctica que el área de Auditoría Interna realice presentaciones periódicas a los miembros del Directorio. En estas reuniones, informa acerca de su gestión (incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas por la línea ética, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control).

**21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la Asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.**

***“La Compañía aplica parcialmente esta práctica”.***

El Directorio no ha aprobado una política formal de selección y monitoreo de auditores externos.

La Sociedad aplica las Normas de la CNV sobre rotación de los Auditores Externos. En ese sentido, ni la Comisión Nacional de Valores, ni las Normas Internacionales de Independencia emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores, requieren la rotación de firmas auditoras; pero sí requieren la rotación del Socio clave o responsable de la auditoría.

En ese sentido, las normas de CNV, que hacen referencia a las Normas Internacionales de Control de Calidad e Independencia de los auditores externos, establecen que la rotación del Socio clave de auditoría debe realizarse después de 7 años de prestación de servicios y no podrá ser miembro del equipo de auditoría hasta transcurridos 2 años.

Por su parte, la Asamblea de Accionistas considera a su vez la designación de los auditores externos que se expedirán sobre los Estados Financieros correspondientes al ejercicio de que se trate, así como también considera sus honorarios.

Los actuales auditores externos de la Sociedad son el Dr. Diego Hernán Christensen, como auditor titular, y el Dr. Hernán Crocci como, auditor suplente. Ambos son socios de Pistrelli Henry Martin y Asociados y fueron designados –por la Asamblea Anual Ordinaria celebrada el 23 de abril de 2025– como auditores de los estados contables del ejercicio social iniciado el 1° de enero de 2025.

Pistrelli Henry Martin y Asociados es un estudio contable reconocido y prestigioso tanto a nivel nacional como internacional. Cuenta con estrictas políticas de aseguramiento de la calidad e independencia de sus trabajos y, asimismo, se rige por sus propias normas internas de rotación, que se ajustan a la normativa local y a los estrictos estándares internacionales. Asimismo, ha desempeñado y desempeña las funciones de auditoría externa en importantes Sociedades y grupos empresarios, acreditando una vasta experiencia en la materia.

En años anteriores, ha sido auditor externo de los estados contables de la Sociedad, habiendo desempeñado estas funciones de forma satisfactoria. La capacidad profesional de los socios y del equipo de trabajo de Pistrelli Henry Martin y Asociados, su conocimiento de la Sociedad y su contabilidad y sistemas hacen aconsejable su continuidad en el cargo.

## F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

### *Principios:*

***XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.***

***XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la Compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen con miras del mejor interés de la Compañía y el tratamiento equitativo de todos sus Accionistas.***

**22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la Compañía. El Código Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los Directores, Gerentes y empleados de la Compañía.**

### ***“La Compañía aplica esta práctica”.***

PECOM Servicios de Energía SAU cuenta con un Código de Conducta y Ética Empresarial, aprobado por su Directorio en el año 21/06/2018 en acta N° 2543 que se sustenta en la filosofía corporativa, visión, misión y principios de la Sociedad y constituye un marco de referencia para el comportamiento de todas las personas que forman parte de la empresa, internalizando valores como: ética, honestidad, transparencia, equidad, respeto por la diversidad, protección del medio ambiente y cumplimiento de máximos niveles de seguridad en el trabajo. En este código se contemplan, entre otras, definiciones respecto a conflictos de intereses y la relación con Accionistas, clientes, proveedores, competidores, la comunidad, etc.

La aplicación de este Código es responsabilidad personal e indelegable de todos los empleados de la Sociedad. Por ello, al ingresar a la Compañía adhieren y suscriben una declaración de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial. Además, periódicamente se realiza una campaña para revalidar el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial. Este Código también es formalmente vinculante para los Directores y Síndicos de la Sociedad.

Por último, a través de la Línea Ética se pueden efectuar denuncias de incumplimientos al Código de Conducta y Ética Empresarial. Todas las denuncias recibidas fueron reportadas a la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia Operacional en el ejercicio 2025 y serán reportadas a la Dirección de Legales para su consideración y tratamiento.

23. ***El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica a un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la Gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone:***
- (i) capacitaciones periódicas a Directores, administradores, y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento;***
  - (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos;***
  - (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta;***
  - (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios;***
  - (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y***
  - (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.***

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

Desde la sanción de la Ley de Responsabilidad Penal, PECOM Servicios de Energía SAU ha trabajado en la implementación de un Programa de Ética e Integridad apoyado en los siguientes pilares: (i) Código de Conducta; (ii) evaluación periódica de riesgos; (iii) políticas específicas para prevenir ilícitos (Política Anticorrupción, Política sobre Conflicto de Intereses y Política de regalos y atenciones); (iv) capacitación y comunicación; (v) canal interno de denuncias - Línea Ética; (vi) Procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios y (vii) monitoreo sobre la efectividad del Programa de Integridad.

El responsable interno del Programa de Ética e Integridad es la Dirección de Legales que realiza presentaciones periódicas a los miembros del Directorio sobre las denuncias recibidas por la línea ética, las acciones implementadas en cada uno de los pilares del programa, etc.

A continuación, describimos los pilares del Programa de Ética e Integridad:

### **Código de Conducta**

El Código de Conducta y Ética Empresarial se sustenta en la filosofía corporativa, visión, misión y principios de la Sociedad y constituye un marco de referencia para el comportamiento de todas las personas que forman parte de la empresa, internalizando valores como: ética, honestidad, transparencia, equidad, respeto por la diversidad, protección del medio ambiente y cumplimiento de máximos niveles de seguridad en el trabajo. En este código se contemplan, entre otras, definiciones respecto a conflictos de intereses y la relación con el Accionista, clientes, proveedores, competidores, la comunidad, etc.

### **Análisis periódico de riesgos**

Periódicamente (o cada vez que exista un cambio significativo en el control interno de la Sociedad), se efectúa una evaluación de los riesgos relacionados a ética e integridad a los que la Compañía se encuentra expuesta, con la consecuente adaptación del Programa de Ética e Integridad.

## **Políticas específicas para prevenir ilícitos**

PECOM Servicios de Energía SAU posee políticas y procedimientos internos para prevenir ilícitos y hechos de corrupción. Algunas son:

### **Política anticorrupción**

El objeto de la política es establecer un marco de actuación tendiente a prevenir y detectar hechos u actos de corrupción, soborno y acciones desleales, ya sea en el marco de interacción de los Empleados con la administración pública nacional, provincial, municipal o de estados extranjeros o con clientes, proveedores, subcontratistas, socios, competidores y otros terceros con quienes los Empleados interactúen para el desempeño de sus funciones.

### **Política sobre Conflicto de Intereses**

Su objetivo es establecer un marco de referencia para prevenir, identificar y gestionar situaciones de conflicto de interés actuales o potenciales, de manera de prevenir, evitar y/o de limitar cualquier actividad o asociación que interfiera o pueda potencialmente interferir con el ejercicio independiente del juicio de los Empleados a favor de los intereses de la Compañía.

### **Política de regalos y atenciones**

Su objetivo es establecer los lineamientos generales, un marco regulatorio y los procedimientos a seguir para la entrega y aceptación de regalos, incluyendo atenciones y hospitalidad corporativa, actividades recreativas y de entretenimiento.

### **Capacitaciones sobre el Programa de Integridad**

El Directorio de la Sociedad deposita en la Gerencia la confianza y la responsabilidad de velar por la vigencia y el cumplimiento del Programa de Integridad y de transmitir a toda la organización la cultura ética.

En 2019 se lanzó formalmente una capacitación llamada internamente Academia Ética & Compliance, que con una modalidad 100% virtual, contenía cuatro cursos obligatorios para todos los colaboradores: “Filosofía Corporativa y Código de Conducta”, “Conflictos de Interés”, “Información Confidencial” y “Línea Ética”.

En el cuarto trimestre del 2021, se lanzó la segunda Academia Ética & Compliance, focalizado en dilemas éticos, con una modalidad 100% virtual para todo personal fuera de convenio.

Durante el 2024, la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia Operacional realizó capacitaciones sobre temáticas de diversidad e inclusión y violencia de género de modo de actualizar políticas o procedimientos vigentes.

En octubre de 2025 se lanzó la campaña de capacitación en ética & compliance, focalizado en dilemas éticos con una modalidad 100 % virtual para todo el personal de PECOM.

### **Canal interno de denuncias y protección al denunciante**

PECOM Servicios de Energía SAU posee una Línea Ética habilitada, que constituye un canal de denuncia interno extensivo a personas externas (clientes, proveedores, comunidad).

La Línea Ética es administrada por un tercero independiente de la Sociedad, confiable y de reconocida trayectoria en el mercado. Así, se garantiza la estricta confidencialidad y se preserva el anonimato del denunciante (si la persona así lo prefiere). Complementariamente, PECOM Servicios de Energía SAU ha implementado un Protocolo de recepción, análisis e investigación de denuncias, que establece el procedimiento interno específico y define los lineamientos para la administración de la Línea Ética, el proceso de recepción de denuncias y su adecuado tratamiento e investigación interna.

Las denuncias recibidas por el tercero independiente son enviadas –sin identificación del denunciante– a Auditoría Interna, que analiza e investiga los hechos informados para luego poner a consideración del Comité de Ética los resultados obtenidos de la investigación y definir los planes de acción que correspondan. Esto incluye eventuales sanciones disciplinarias a los empleados, el cese de relaciones comerciales con terceros y su reporte a las autoridades competentes.

El Comité de Ética fue coordinado durante el ejercicio económico 2025 por la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia Operacional e integrado por la Dirección de Legales y la Dirección de Capital Humano. A partir del ejercicio económico 202 será coordinado por la Dirección de Legales.

El área de Auditoría Interna, en forma adicional a sus habituales controles de áreas y actividades críticas, analiza las estadísticas del funcionamiento de la Línea Ética y deja constancia documental de todo ello.

PECOM Servicios de Energía SAU garantiza la protección suficiente de quien reporta una conducta indebida y asegura que nadie tomará represalias contra ningún denunciante por informar infracciones al Código de Conducta o actos sospechosos de ser ilegales o no éticos.

PECOM Servicios de Energía SAU garantiza a los denunciantes que la información se mantendrá en estricta confidencialidad y solo será empleada para un análisis e investigación serio y profesional.

#### **Procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios**

PECOM Servicios de Energía SAU cuenta con un procedimiento que tiene como objetivo definir las actividades para asegurar condiciones de integridad en el desarrollo de negocios con terceros, incluyendo proveedores, socios, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios, al momento de contratar o asociarse durante la relación comercial o en procesos de transformación societaria y adquisiciones.

#### **Monitoreo sobre la efectividad del Programa y apoyo de la Dirección**

Periódicamente, el área de Auditoría Interna presenta a los Miembros del Directorio los resultados correspondientes al cumplimiento del Programa de Ética e Integridad. En el informe, recoge los puntos de atención y que son evaluados e incluidos en el Programa de Ética e Integridad.

El cumplimiento de las normas y estándares éticos compromete a toda la Compañía y constituye un objetivo estratégico.

- 24. El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece un rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la Compañía o sólo a ciertos de inversores.**

#### ***“La Compañía aplica esta práctica”.***

El Código de Ética y Conducta Empresarial de PECOM Servicios de Energía SAU contempla la forma en que deben actuar los colaboradores de la Sociedad ante conflictos de intereses y existe una Política que tiene como objetivo establecer un marco de referencia para prevenir, identificar y gestionar situaciones de conflicto de interés actuales o potenciales, de manera de prevenir, evitar y/o de limitar cualquier actividad o asociación que interfiera o pueda potencialmente interferir con el ejercicio independiente del juicio de los Empleados a favor de los intereses de la Compañía.

Durante el año 2024 se realizó una campaña de Declaración de Conflictos de Intereses para todos los colaboradores fuera de convenio y personal jerárquico dentro de convenio con una modalidad 100% online. La Dirección de Legales a partir del ejercicio económico 2026 es la responsable de gestionar todo el proceso y en caso de una declaración positiva se toman acciones mitigantes y, dependiendo la criticidad del caso, se eleva a la Dirección de Capital Humano.

Por otra parte, existe un procedimiento por el cual todos los proveedores de la Sociedad deben presentar una Declaración de Conflictos de Intereses como requisito obligatorio para proceder con su alta como proveedor de la Compañía. Asimismo, se realizan campaña de Debidas Diligencias sobre proveedores que son considerados críticos para el negocio.

## **G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS**

### ***Principios:***

***XIX. La Compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones Asamblearias de la Compañía.***

***XX. La Compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.***

***XXI. La Compañía deberá contar con la Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.***

***XXII. La Compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.***

## **25. El sitio web de la Compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores.**

***“La Compañía aplica esta práctica”.***

El sitio web de la Compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los inversores. El sitio web cuenta con un área especializada denominada “Relación con Inversores” para consultas de los inversores.

PECOM Servicios Energía SAU cuenta con un sitio web institucional, [www.pecomenergia.com](http://www.pecomenergia.com), y desde aquí, se puede acceder a información de diversa naturaleza relacionada con la Sociedad.

La página brinda información específica sobre los diferentes negocios de la empresa bajo cuatro ítems: “Upstream”, “Servicios”, que incluye Servicios de Operación y Mantenimiento, Servicios Medioambientales; Well Services y Operación Integral de Campos; “Productos”, que comprende Artificial Lift y Tratamientos y Productos Químicos, y “Ingeniería & Construcciones”, que detalla Proyectos Oil & Gas, Obras Energía Eléctrica, Soluciones de Ingeniería y Desarrollo de Infraestructura Minería.

Asimismo, el sitio de Internet posee especificaciones para proveedores (“Proveedores”), comunicaciones de prensa (“Medios”), postulaciones a búsquedas de empleo (“Ser Parte”) y la historia de la empresa y el detalle de sus directivos (“Sobre PECOM”).

El sitio cuenta también con una sección específica denominada “Relación con Inversores” en la que se puede acceder a los balances de la Sociedad. A su vez, la sección deriva al visitante al link de la Comisión Nacional de Valores para obtener información de PECOM, a través de <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/BuscadorGlobal>, donde se accede a Hechos Relevantes, Información Societaria, Emisiones, Actas Societarias e Información al público inversor.

También la página permite el acceso directo al Programa de Integridad (“Política de Integridad”) que detalla los canales de denuncias que la Sociedad pone a disposición del visitante, como las líneas anónimas cuyo objetivo es recibir consultas y reportes de situaciones o comportamientos que se opongan a los principios y valores éticos expresados en su Código de Conducta y Ética Empresarial. Dichos códigos están publicados en el sitio de la Sociedad.

En línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo y mayor transparencia en la comunicación del desempeño de otras variables clave en su operación, la Sociedad cuenta con un “Reporte de Hitos de Sustentabilidad” que comenzó a implementarse a partir del ejercicio 2021. Ya se publicaron 4 ediciones (Reporte de Hitos de Sustentabilidad 2021, 2022, 2023 y 2024) en los que se procura comunicar a Accionistas, clientes, colaboradores, proveedores, organismos de control y a toda la comunidad el desempeño social, ambiental, económico y de gobierno de la Sociedad. El último Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al año 2024, fue aprobado por el Directorio y publicado en septiembre de 2025, de conformidad con lo establecido en las regulaciones vigentes.

El Reporte de Sustentabilidad se encuentra disponible en la página web corporativa en la sección Sustentabilidad: <https://www.pecomenergia.com.ar/images/Sustentabilidad/Reporte-de-Sustentabilidad-PECOM2024.pdf>

**26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.**

*“La Compañía no aplica esta práctica”.*

La Sociedad no cuenta con un Plan de Involucramiento de Partes Interesadas.

La Dirección de Legales se encarga de mantener una comunicación constante con el accionista único y stakeholders, brindándoles información acerca de PECOM de acuerdo a las normas aplicables. El Directorio –con intervención de la Comisión Fiscalizadora– designa al responsable de Relaciones con el Mercado, cuya función es la comunicación y divulgación de los hechos relevantes concernientes a la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable.

Los asuntos considerados clave por los distintos grupos de interés se relevan de manera anual a través de la memoria anual de la Sociedad y, eventualmente, son considerados en la Asamblea Anual de Accionistas.

**27. El Directorio remite a su Accionista, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite al Accionista –a través de un canal de comunicación formal– realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario**

*“La Compañía aplica esta práctica”.*

Tal como se informara en los apartados 5, 11, 20, 21 y 25 anteriores, la Sociedad fue autorizada al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables en los términos de los artículos 80 y ss. de la LMC, y no para la oferta pública de sus acciones. En consecuencia, el Directorio se ajusta a las exigencias legales previstas para el tipo de autorización otorgada por la Normas de la CNV.

Atento su reciente ingreso en el Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables (la resolución de la CNV es de fecha 31 de julio de 2024), no se ha dispuesto aún la incorporación de un canal de comunicación formal específico. No obstante lo anterior, cabe señalar que la Sociedad cuenta en su página web con un área de contacto/consulta general (<https://www.pecomenergia.com.ar/index.php/es/contacto>) y que, por su parte, los hechos relevantes, la información societaria, la información financiera, de PECOM es de libre acceso a través del sitio web de la CNV (<https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Empresas/Empresa/30654424698>).

En materia de contabilidad y finanzas de la Sociedad, la Dirección de Administración y Finanzas se encargó durante el ejercicio 2025 de mantener una comunicación constante con el accionista, brindándoles información acerca de PECOM de acuerdo con las normas aplicables. A partir del ejercicio 2026, la Dirección de Finanzas y Desarrollo de Negocios asume dicha responsabilidad. El Directorio –con intervención de la Comisión Fiscalizadora– designa al responsable de Relaciones con el Mercado, cuya función es la comunicación y divulgación de los hechos relevantes concernientes a la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable.

La Sociedad brinda a su único accionista, con la antelación suficiente, la totalidad de la información exigida por las normas. En este sentido, la Sociedad cumple con las previsiones de la LGS, la LMC y las Normas de la CNV convocando a Asamblea en las formas y plazos exigidos por la normativa aplicable al tipo de régimen al cual ha ingresado PECOM.

Además, la Sociedad mantiene informados a su Accionista a través de las publicaciones realizadas en la Autopista de Información Financiera. Aquí, entre otras cuestiones, aparecen los hechos relevantes y los Estados Financieros, que permiten al Accionista seguir en forma periódica la marcha de los negocios.

- 28. El estatuto de la Compañía considera que el Accionista pueda recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medidas virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.**

*“La Compañía aplica esta práctica”.*

Hasta el 2019 inclusive, PECOM realizó las Asambleas de Accionistas de forma exclusivamente presencial.

En el 2020, en forma excepcional, –y en virtud de las medidas de emergencia sanitaria y de restricción de la circulación dispuestas por los Decretos de Necesidad y Urgencia N° 260/2020, N° 297/2020, 325/2020, 355/2020, 408/2020, 459/2020, 493/2020, 520/2020, 576/2020, 605/2020, 641/2020 677/2020, 712/20, 754/20, 792/20, 814/20, 875/20, 956/20, 1033/20, 4/21, 67/21 y demás resoluciones y normativa complementaria y modificatoria emitida por las autoridades correspondientes, y de conformidad con los extremos previstos por la Resolución General de la Inspección General de Justicia N° 11/2020–, la Asamblea Ordinaria de Accionistas de la Sociedad fue celebrada a distancia a través de la herramienta digital “Microsoft Teams”. Asimismo, los Accionistas recibieron con antelación un instructivo con el funcionamiento de la herramienta y las pautas para la celebración de la presente Asamblea, así como una dirección de correo electrónico donde evacuar sus dudas sobre la reunión.

Por Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2021, se resolvió incorporar distintas modificaciones al articulado del Estatuto de la Compañía<sup>7</sup>, a efectos de que el mismo contemple la posibilidad de celebración de y participación en reuniones (en función de las características de cada órgano societario), a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras. La mencionada reforma estatutaria resultó inscripta ante el Registro Público de Comercio en enero de 2022<sup>8</sup>. En el año 2025, la Asamblea de Accionistas aprobó una nueva reforma del Estatuto Social, mediante la cual se efectuó una actualización conforme a las exigencias de las normas de la CNV y se aprobó un nuevo texto ordenado del Estatuto Social<sup>9</sup>. Dicha reforma estatutaria fue inscripta ante el Registro público de Comercio en el mes de septiembre de 2025<sup>10</sup>

<sup>7</sup> PECOM, Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria del 30/03/2021, que resolvió la modificación de los artículos 3, 4, 15, 16, 17, 20 y 21 del Estatuto Social.

<sup>8</sup> Inspección General de Justicia, Trámite 9.239.151, inscripto el 17/02/2022, bajo el número 2.336, del libro 106, tomo de sociedades por Acciones.

<sup>9</sup> PECOM, Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria del 22/07/2025 que resolvió la modificación de los artículos 3,5,6,11,14,15, 16,18,19,20 y 21 del Estatuto Social.

<sup>10</sup> Inspección General de Justicia. Trámite 9.893.481, inscripto el 08/09/2025, bajo el número 15707, del libro 123, tomo de sociedades por Acciones.

En virtud de lo anterior, el Estatuto de la Sociedad prevé la posibilidad de celebración de reuniones “a distancia”, de conformidad con las disposiciones de la LMC y las Normas de la CNV, por parte de la totalidad de sus órganos societarios (Órgano de Gobierno (Asamblea), Órgano de Administración (Directorio) y Comisión Fiscalizadora).

PECOM cumple con todas las medidas estatutarias y legales necesarias para promover la participación de su único accionista en las Asambleas generales que realiza. A tal efecto, la Sociedad lleva a cabo las convocatorias a Asambleas generales en los plazos y formas previstos por la normativa vigente. La Sociedad no adopta medidas voluntarias para promover la participación a su Accionista en la Asamblea General por entender que las referidas medidas resultan suficientes para dicho propósito.

**29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.**

*“La Compañía aplica esta práctica”.*

Pecom Servicios Energía S.A.U. decide el destino de los fondos generados operativamente en función a una estrategia conservadora y prudente en materia de financiamiento y niveles de deuda. Esta política ha sido instrumental para atravesar con éxito diversas crisis, tanto locales como internacionales, posibilitando una significativa creación de valor para el Accionista. Esta estrategia permitió financiar las importantes inversiones realizadas durante los últimos años, tanto en las plantas de la Sociedad como en adquisiciones. Estas inversiones contribuyeron al crecimiento del negocio y de sus resultados.

El Directorio de PECOM evalúa las circunstancias imperantes al momento de proponer los cursos de acción a seguir, pudiendo destinar las utilidades de la Emisora a (i) ser invertidas en el crecimiento, desarrollo y consolidación de sus negocios a nivel local y regional; y/o (ii) distribución de dividendos a su Accionista.

La propuesta de destino de resultados acumulados de la Sociedad cumple con los mecanismos y requisitos previstos por la LGS y demás normativa aplicable.

No obstante, la Compañía mantiene vigente un endeudamiento financiero con entidades financieras del exterior y nacionales, con vencimiento final en 2030, los cuales incluyen una limitación a la distribución de dividendos.

Buenos Aires, 10 de marzo de 2026.

Amancio H. Oneto  
PECOM SERVICIOS ENERGÍA S.A.U.  
Vicepresidente